

№1 (13) МАРТ 2022

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ЛИЧНОСТЬ: РЕСУРСЫ И ПОТЕНЦИАЛ



ИЗДАТЕЛЬ
АНО «НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
ЭКСПЕРТИЗЫ И ИННОВАЦИЙ»



От выпускающего редактора

Уважаемые авторы и читатели, коллеги и друзья!

Спешим поделиться с вами радостной новостью. Наш журнал зарегистрирован в Национальном центре ISSN Российской Федерации, ему присвоен Международный стандартный номер периодического издания (International Standard Serial Number). Теперь мы часть сервиса ROAD, который предоставляет открытый доступ к библиографическим записям ISSN - журналам, монографиям, материалам конференций и др. Этот сервис также дополняет созданный ЮНЕСКО Глобальный портал GOAP, предоставляющий полный обзор научной информации открытого доступа во всем мире!

А нам есть чем поделиться с международным миром науки! За период с 2019 по 2021 год мы выпустили 12 номеров журнала. Это 13-й. Из 121 публикации (111 статей и 10 тезисов), большинство из России, в частности из Москвы – 79 публикаций. Далее идут Ярославль – 4 публикации, Нижний Новгород и Хабаровск – по 3, Великий Новгород, Киров, Орел, Санкт-Петербург, Ставрополь, Тула, Тюмень, Ханты-Мансийск – по 2, Астрахань, Барнаул, Благовещенск, Владимир, Волгоград, Воронеж, Дзержинск, Липецк – по 1. Есть и зарубежные статьи: 3 – из Республики Беларусь (Минск), по 1 из Испании (Барселона) и Финляндии.

Наш журнал активно развивается! Наконец мы реализуем идею, обсужденную с читателями и авторами ранее, и выпускаем первый полный номер с аудиоверсиями статей! В связи с новым форматом, мы внесли изменения в авторский договор (см. в разделе журнала «Этика журнала»). Дорогие читатели, просьба не только познакомиться со статьями, но и прослушать их. Будем благодарны за все замечания и пожелания!

Еще несколько позитивных шагов в сторону развития журнала сделано! Присоединяйтесь к нам, всегда рады новым авторам, читателям, а теперь и слушателям!

С пожеланиями добра и процветания,
Зарина Гояева



ОГЛАВЛЕНИЕ

Личность в системах управления: наука и практика	4
Савостьянов А.И. Эмоциональное и рациональное в восприятии художника-творца	5
Карьера и карьерное сопровождение	12
Булетова Н.Е. Управленческий ресурс экономического развития регионов России.....	13
Современные кадровые технологии	23
Корниенко Н.А. Содержательные и управленческие основы функционирования МДЦ «Артек» в системе дополнительного образования детей России	24
Сюткина Е.Н. Цифровая трансформация и психологическое благополучие: анализ проблем	29
Диагностика и оценка личности	36
Емельяненко А.В. Управленческие компетенции руководителей бюджетных и частных организаций в контексте концепции ограничений	37
Иллюстрации к выступлениям участников II Международной научно-практической конференции «Личность в системах управления»	42
Поличка Н.П. Развитие управленческих компетенций в условиях неопределённости правового обеспечения в муниципальных и государственных системах управления	43
Дайджест исследований в области психологии	54



Личность в системах управления: наука и практика



Эмоциональное и рациональное в восприятии художника- творца



Савостьянов А.И.
Профессор кафедры телевизионных
и радио-интернет технологий ФГБОУ
ВО «Российский государственный
гуманитарный университет», доктор
педагогических наук, Заслуженный
деятель искусств Российской
Федерации

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с некоторыми сторонами художественного восприятия действительности, раскрывающими соотношение рационального и эмоционального в этом. Характеризуется понимание единства рационального и эмоционального в восприятии художника, как отражение его ценностей и целевых установок.

Ключевые слова

• художник • эмоциональное • рациональное • психология искусства • восприятие • творческая деятельность •

Исследования в области психологии искусства прошли ряд этапов, каждый из которых характеризовался своими проблемами, особенностями метода, акцентами. Но если в 20-е годы XX века основное внимание обращалось на психологию творца, а главным средством проникновения во внутренний мир художника служил объективированный результат художественной деятельности, в частности текст, то в настоящее время все большую популярность приобретают исследования, посвященные психологическим особенностям восприятия художественного произведения «потребителем» – читателем, зрителем, слушателем.

В этой связи представляет некоторую трудность употребление термина «восприятие» по отношению к самому художнику, творцу произведению искусства. Между тем процесс художественного восприятия, предшествующий созданию произведения искусства, имеет определенную специфику в сравнении с «потреблением» данного произведения публикой.

Отношение и восприятие художника как к профессиональной деятельности обязывает применить к этой деятельности такие же критерии, как к любой другой творческой деятельности. В научных изысканиях советского периода имеются ряд подходов к изучению творческой деятельности как процессу интериоризации, то есть перевода во внутренний план предметной деятельности человека. Среди них, теория поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина и метод изучения внутреннего (модельного) плана действий Я.А. Пономарева. В своих сущностных чертах они сходны друг с другом и базируются на одних и тех же методологических основах. Теория Гальперина посвящена в основном формированию знаний и умений в плане интеллектуальных умственных действий казалось бы, что художественного творчества это не касается. Однако исследователь отмечал, что для психологии самое важное заключается в том, что чувства представляют собой очень своеобразные и притом могущественные способы ориентировки в жизненно важных обстоятельствах и такого рода ориентировку нельзя заменить ни интеллектуальным решением, ни волевым усилием. При этом глубокие физиологические изменения (при остром возникновении чувств) и «нервные» механизмы, обеспечивающие эти изменения, генетически сложились и в нормальных условиях служат для сохранения этой ориентировки и успешного выполнения последующей деятельности [1, С. 95]. Это положение ставит чувства и эмоции в один ряд с другими умственными действиями, изучаемыми психологией.

Более детально подходит к творческой деятельности Я.А. Пономарев. В своих исследованиях он выделяет шесть этапов развития умственных действий во внутреннем плане. Первый этап характеризуется неумением человека действовать «в уме», хотя он способен манипулировать вещами. Регуляция действий возможна лишь при опоре на восприятие ситуации. Как подчеркивает Я.А. Пономарев, «оценка действий всецело субъективна, эмоциональна» [2, С. 26]. На втором этапе в план знаковых моделей переводятся продукты действий, хотя само действие производится путем манипуляций объектами-оригиналами. Оценка также эмоциональна, однако внешние речевые указания уже начинают оказывать влияние на выбор цели, на регуляцию действия, на его контроль и оценку. На третьем этапе задачи могут быть решены манипулированием представлениями объектов, хотя еще не удается жестко подчинить эти манипуляции словесно поставленной задаче. Во внутреннем плане расчленяются процесс и продукт действия, цель и мотив. На четвертом этапе манипулирование представлениями подчиняется словесно поставленной задаче, которая решается методом проб и ошибок. Решенная задача может служить планом для повторного решения, причем задача из практической становится теоретической. Пятый и шестой этапы, представляющие собой чисто рационалистическую деятельность, подчиняющуюся «логике своих вещей» [2, С. 26], нас в данном случае не интересуют.

Этапы внутренних действий, описанные Я.А. Пономаревым, могут быть интерпретированы по-разному. Для целей нашей статьи описанные манипуляции интересны указанием на то, что первые два этапа характеризуются эмоциональной оценкой, а вторые два – практическим (рациональным) способом решения задачи. С некоторой долей условности данную схему можно применить к рассмотрению восприятия художника как профессиональной деятельности.

Действительно, воспринимая мир, художник поначалу не имеет ничего, кроме некоторого эмоционального настроения, смутного чувства и целевой установки на то, что это чувство передать другим. Очень хорошо это состояние выразил С.М. Эйзенштейн в своей статье «Монтаж», отметив, что перед внутренним взором, перед ощущением автора витает легкий образ, эмоционально воплощающий для



него тему. И перед ним стоит задача – превратить этот образ в такие два-три частных изображения, которые в совокупности и в сопоставлении вызвали бы в сознании и в чувствах воспринимающего именно тот исходный обобщающий образ, который витал перед автором [3, С. 170].

На данном этапе восприятия эмоциональное состояние художника существует зачастую вне воли и сознания, а потребность в передаче своих ощущений еще не связана с конкретными средствами ее удовлетворения. У большинства людей такое состояние чувств не переходит на более высокую ступень творческой деятельности, порождая впечатление чисто чувственной природы эмоциональной деятельности.

У художника-творца эмоциональный образ не ограничивается чувственным, а затем физиологическим планом, поскольку у него присутствует сознательная установка на передачу другим социально значимой эмоциональной информации о своем внутреннем мире. Это приводит к необходимости перевести деятельность по восприятию окружающего мира на следующую ступень восприятия, характеризующуюся подчинением деятельности конечному результату. В данном случае конечным результатом является представление о будущем произведении как целом, с интуитивно сформулированными социально значимыми идеями и эмоциональной окраской. В какой мере на данном этапе присутствует рациональное начало? В довольно значительной. Мало того, художественное произведение может создать человек, не обладающий особо развитым чувственным воображением. Примером может служить признание И.С. Тургенева, который никогда не покушался «создать образ», если он имел исходной точкой не идею, а живое лицо, к которому постепенно примешивались и прикладывались подходящие элементы, не обладая большою долей свободной изобретательности, он всегда нуждался в данной почве, по которой бы мог твердо ступить ногами [4, С. 97].

Как показывает художественная практика, здесь возможны два варианта: идти от идеи, наполняя ее содержанием, рожденным воображением художника, то есть переработанными продуктами предшествующего восприятия, и ориентироваться на непосредственный наглядный образ реального объекта, который постепенно преобразуется в художественный образ в соответствии с поставленной художником задачей.

Разумеется, противопоставлять два пути создания художественного произведения не следует. Зачастую они используются одним и тем же художником, поскольку наличие «прогрессивного вознесения по линии высших ступеней познания» и регрессивный процесс «проникновения... в слои самого глубокого чувственного мышления», как подчеркивал Эйзенштейн [3, С. 120-121], присущи каждому произведению искусства. В общей форме можно заметить, что второй процесс является аналогией первых двух этапов формирования умственных действий в подходе Я.А. Пономарева [2]. Действительно, и в методике Гальперина, и в методике Пономарева разделенность этапов формирования умственных действий характеризует только начальный этап обучения. Усвоенное действие протекает автоматически, часто бессознательно, а некоторые этапы вообще исчезают.

Наличие указанных этапов в преобразовании наглядных образов в художественные должно учитываться в обучении или сознательном самообучении художника. Деятельность структурированная, разделенная на этапы, в отличие от неосознаваемой, автоматизированной, поддается изучению и воспроизводству. Собственно говоря, именно это обстоятельство использует эвристика при обучении творчеству.

Рассмотрение чувственного или эмоционального только как автоматизированного процесса односторонне, поскольку не снимает вопроса о специфике художественного восприятия со стороны его физиологической обусловленности. Это означает, что нет никаких ограничений, кроме чисто социальных, на право заниматься им профессионально. Не стоит преувеличивать генетическую обусловленность гениальности. Однако исключать различия в физиологических механизмах восприятия, ощущения, переработки информации тоже нельзя хотя бы для того, чтобы создать индивидуальные методики обучения творчеству, учитывая индивидуальные особенности каждого обучаемого.

Человеческие эмоции мимолетны и часто не охватываются сознанием. Быстротечность эмоциональных настроений, постоянная смена и переплетение должны быть выражены в художественном произведении соответствующими методами. Исследуя психологические основы восприятия такого относи-



тельно статичного вида искусства, как живопись, Л.С. Выготский подчеркивал, что восприятие, скажем, портрета такой же динамический процесс, как и восприятие любого другого произведения искусства. В силу этого художник должен допускать определенную асимметрию отдельных частей портрета, чтобы эмоциональное впечатление от каждой отдельной детали портрета не совпадало с впечатлением от другой детали [5, С. 243]. Создается динамическая картина эмоций, переходящих друг в друга. Создается гамма эстетических эмоций. Занимаясь разработкой теории киноискусства, опираясь на выводы Выготского, С.М. Эйзенштейн также обращал внимание на компоновку каждого кадра кинокартины, требуя, чтобы движение глаза зрителя было заранее спланировано и запрограммировано с целью добиться от зрителя нужной реакции. Характерно, что Эйзенштейн подчеркивал эмоциональный характер вызываемой реакции. «Здесь монтаж идет по признаку эмоционального звучания», – пишет он в разделе, посвященном тональному монтажу [3, С. 53].

Все эти моменты характеризуют уже восприятие зрителя. Для того же, чтобы запрограммировать эстетическую реакцию, необходимо, сознательно или подсознательно, уметь выделить уже на стадии художественного восприятия действительности динамику развития предметов реального мира и соотносить ее с динамикой эмоциональных состояний художника, с учетом физиологических особенностей восприятия.

Исследования, проведенные в области восприятия произведения искусства, в немалой степени помогают понять процессы, которые приводят к его созданию. Можно сказать, что в процессе восприятия действительности художников уже заложены в свернутом виде основные черты будущего эмоционального состояния, которое произведение должно создать у потребителя. С этой точки зрения основные результаты исследований законченного произведения, текста можно применить и для рассмотрения предшествующего процесса.

Главной особенностью исследований текста (здесь текст понимается в широком смысле, как готовый результат процесса художественного творчества) является разделение его на форму и содержание. Если условно сопоставить это дихотомическое деление с делением на рациональное и эмоциональное, то содержание, в основном, отражает логическую, смысловую сторону, а форма – чувственное, образное и даже физиологическое отношение, возникающее при функционировании произведения искусства. Несмотря на определенную эволюцию взглядов исследователей текста от «формальной школы в литературоведении» начала XX века до современных специалистов в области «семиотики искусства», традиционное деление не утратило своей актуальности.

Насколько рациональна форма и насколько эмоционально содержание? Этот вопрос в семиотических исследованиях фактически не ставится, поскольку эмоциональное отождествляется с чувственным, с физиологическим. Это дало основание М.М. Бахтину заявить, что остается совершенно непонятной эмоционально-волевая напряженность формы, присущий ей характер выражения какого-то ценностного отношения автора и созерцателя к чему-то помимо материала, ибо это, выражаемое формой – ритмом, гармонией, симметрией и другими формальными моментами – эмоционально-волевое отношение носит слишком напряженный, слишком активный характер, чтобы его можно было истолковать как отношение к материалу... Необходимо, по-видимому, допустить момент содержания, – замечает Бахтин [6, С. 14-15]. Представляется совершенно справедливым замечание Б.И. Додонова о том, что близость функций эмоций и мышления маскируется двумя обстоятельствами: абсолютизацией гносеологического аспекта человеческого мышления и традиционным феноменологическим отношением к эмоциям не процессов, а одних из конечных «продуктов» – аффективных «волнений» и «телесных» изменений, легко доступных интроспекции или внешнему наблюдению [7, С. 29]. В действительности эмоции в качестве процесса есть не что иное, как деятельность оценивания поступающей в мозг информации о внешнем и внутреннем мире, которую ощущения и восприятия кодируют в форме его субъективных образов. Понимание единства рационального и эмоционального, содержащегося в ценности, предполагает обращение внимания на заданность восприятия художника не только целевой установкой, но и «целостно-личностной установкой», по выражению Д.Н. Узнадзе. Психолог писал, что способность художественного творчества имеет в своей основе не какой-либо психический момент, а какую-то целостно-личностную особенность. Действительность прежде всего воздействует на личность и вызывает в ней определенную личностную реакцию – определенную установку, которая ложится в основу

последующей действительности человека. Следует полагать, что у художника целостная личностная реакция особенная, отличающаяся от созданной в таких же условиях реакций обычного человека [8]. Таким образом, когда мы рассматриваем процесс восприятия художником окружающего мира как предысторию текста, мы говорим о слитности эмоциональной и рациональной стороны, в то же время как анализируя текст, мы вынуждены заниматься формой, содержанием и материалом отдельно. Ценность, которая в содержании выводит за пределы текста, в деятельности имеет в качестве конечного основания и цели потребности художника, в свою очередь обусловленные социальными причинами. Однако не значит ли это, что, не имея непосредственной возможности изучать процесс восприятия помимо его «феноменологических» сторон либо физиологических механизмов, мы можем использовать обходный путь, используя то, что уже накоплено в исследованиях текста. Разделение на форму и значение в этом смысле можно интерпретировать как раскрытие этапов автоматизированной внутренней деятельности художника. Если обучение предполагает интериоризацию, то есть перевод предметной деятельности во внутренний план, то анализ текста с точки зрения раскрытия закономерностей внутреннего процесса восприятия художника является процессом своеобразной экстериоризации. Помимо целей изучения самого процесса восприятия, такой анализ необходим для моделирования той действительности, от которой отталкивается художник. Эта задача особенно актуальна в исторической поэтике, которой в последнее время в различных аспектах занимались С.С. Аверинцев, Д.С. Лихачев и другие.

Таким образом, исследование текста помогает познать некоторые закономерности художественного восприятия действительности как целостного субъективного процесса, ориентирует нас на такие методы, которые помогают нам «расшифровать» этапы внутренних умственных действий, зафиксированных в тексте. Историческая поэтика и семиотика накопила совокупность таких методов. Не останавливаясь подробно на этих методах, поскольку это построение теории перевода структур текста в этапы процесса восприятия, а здесь надо говорить также и об остальных процессах по переработке материала и превращения его в произведение искусства, – дело будущего, следует перечислить ряд проблем, позволяющих построить такую теорию и довести ее до экспериментальной методики.

Среди этих проблем – пока мало разработанная проблема двух видов знаков в искусстве – знака-символа и знака иконического, описанных Ч. Пирсом и Р. Якобсоном [9]. Наличие этих знаков в произведении свидетельствует об активном использовании их в процессе творчества художником. Поскольку эти знаки в немалой степени определяют специфику того или иного вида искусства, на основании разработки знаковых систем можно дифференцировать восприятие творцов в различных видах искусства, потому что, скажем, поэт по-иному кодирует в художественном образе реальность, чем живописец или композитор.

Не менее важной проблемой в соотношении эмоционального и рационального в восприятии является анализ систем кодировки реальности в двух формах мышления – вербализованной и невербализованной. Как пишет Д.И. Дубровский, «внутренние» невербальные средства представлены скорее всего не меньшим числом кодовых форм, чем невербальные средства внешней, межличностной коммуникации» [10, С. 71]. Вербализованные формы, разумеется, гораздо легче поддаются анализу, чем «внутренняя речь», однако пример С.М. Эйзенштейна показывает, что внутренняя речь как эмоциональное состояние все же выявляется в произведении через структуру и форму [3, С. 109].

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что исследование процесса восприятия художником-творцом реальности имеет еще значительные резервы в виде материала, накопленного исторической поэтикой и семиотикой. Несмотря на то, что методологические основы, выработанные некоторыми учеными в области семиотики, не могут служить целям психологического исследования, сам накопленный огромный материал можно плодотворно использовать, если принять в качестве метода исследования расшифровку процесса экстериоризации, то есть перевода субъективного художественного образа в предметный план произведения искусства. Раскрытие закономерностей поэтапного процесса опредмечивания соединяется в таком исследовании с изучением процесса интериоризации, то есть перевода во внутренний план художника впечатлений об окружающем мире. Если данный процесс будет описан в плане поэтапного развития, будет решена и задача обеспечения научности реконструкций действительности средствами исторической поэтики, критикуемой в настоящее время за субъективизм и произвольность выводов.

Исследование процесса восприятия художником реальности представляется серьезным подспорьем в решении основной задачи психологии творчества – широкого приобщения людей к творческому освоению мира во всех сферах их деятельности.

Список использованной литературы:

1. Гальперин П.Я. Введение в психологию: Учебное пособие для вузов. М.: Книжный дом «Университет», 1999. 332 с.
2. Психология процессов художественного творчества: [Сб. статей] / АН СССР, Науч. совет по истории мировой культуры, Комис. комплекс. изуч. худож. творчества, ВНИИ искусствознания. [Отв. ред. Б. С. Мейлах, Н. А. Хренов]. Л., Наука: Ленингр. отд., 1980. 285 с.
3. Эйзенштейн С.М. Избранные произведения. В 6 т. Ин-т истории искусств. Союз работников кинематографии СССР. Центр. гос. архив литературы и искусства СССР. М.: Искусство, 1964-1971. Т.2.
4. Тургенев И.С. Полн. Собр. соч.: в 28 т., М-Л., 1967. Т. 14.
5. Выготский Л.С. Психология искусства / Общ. ред. В.Иванова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Искусство, 1968. 576 с.
6. Бахтин М.М. Вопросы литературы и эстетики. М.: Художественная литература, 1975. 504с.
7. Додонов Б.И. Эмоции как ценности. М., Политиздат, 1978. 272 с.
8. Узнадзе Б.Н. Общая психология. Тбилиси, 1940. 484 с.
9. Семиотика и искусствометрия // Ю.М. Лотман, В.М. Петров. М.: Мир, 1972. 364 с.
10. Дубровский Д.И. Проблема идеального. Субъективная реальность. М.: Канон+, 2002. 368 с.

Emotional and rational in the perception of the artist-creator

Savostyanov A.I.

Professor of the Department of Television and Radio-Internet Technologies of the Russian State University for the Humanities, Doctor of Pedagogical Sciences, Honored Artist of the Russian Federation.

E-mail: kotova20082009@yandex.ru

Abstract

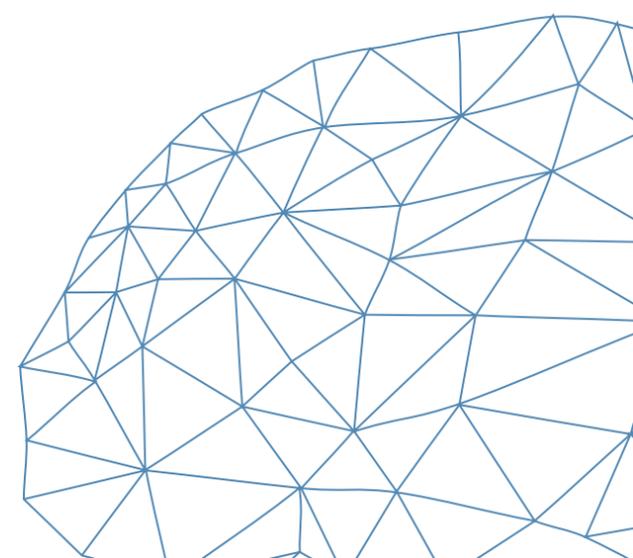
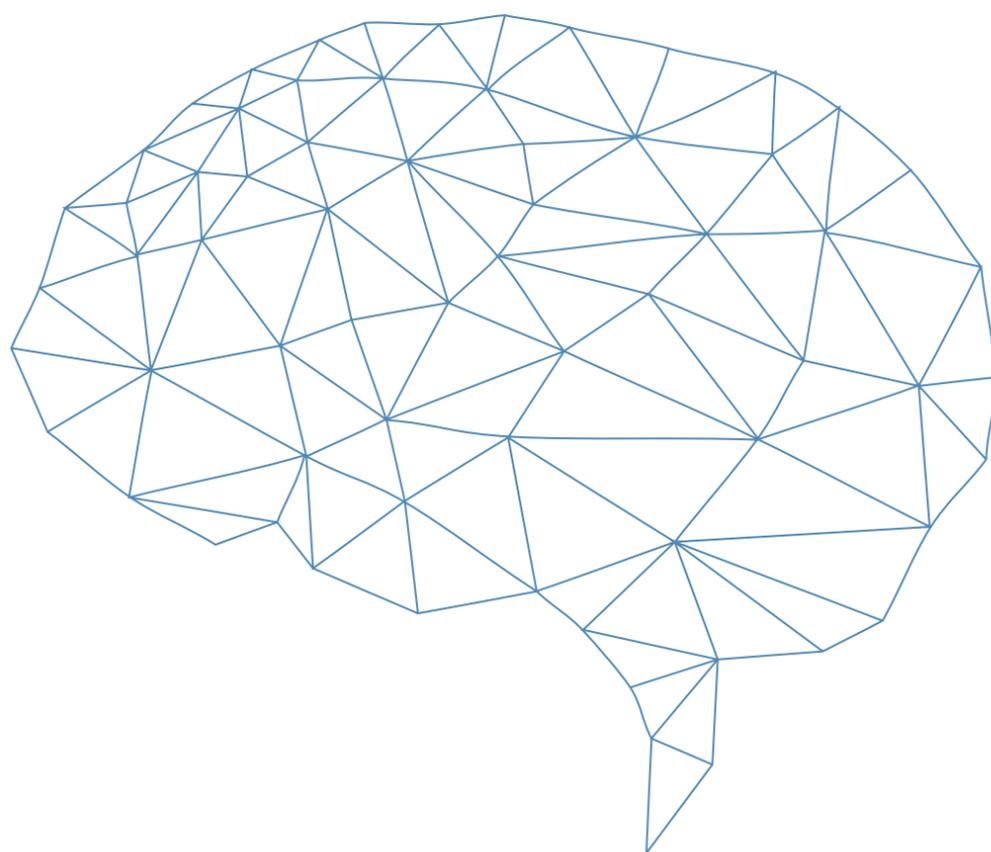
The article discusses issues related to some aspects of the artistic perception of reality, revealing the ratio of rational and emotional in this. The understanding of the unity of the rational and emotional in the perception of the artist as a reflection of his values and goals is characterized.

Key words

• artist • emotional • rational • psychology of art • perception • creative activity •

References

1. Galperin P. If. Introduction to psychology: An educational tool for universities. M. Book House «University», 1999. 332 p.
2. Psychology of the process of artistic creativity: [Collection of the USSR Academy of Sciences, Sci. Council for the History of World Culture, Comis. complex. study. artist. creativity, Research Institute of Art Studies. [Rel. string. B.S. Mail, N.A. Khrenov]. L., Nauka: Lenningr. ed., 1980. 285 p.
3. Eisenstein S.M. Selected works. In 6 t . In-t art history. Union of Workers' Cinematographies of the USSR. Centre. Goss. archive of literature and art of the USSR. M. Art, 1964-1971. Vol. 2.
4. Turgenev I.S. Full. Sobr. son of a bitch. in 28 vol., M-L., 1967. Vol. 14.
5. Vygotsky L.S. Psychology of art / general. line. V.Ivanov. 2nd ed., ispr. and add. M. Art, 1968. 576 p.
6. Bakhtin M.M. Questions of literature and aesthetics. M. Fiction, 1975. 504 p.
7. Dodonov B.I. Emotions as values. M., Politizdat, 1978. 272 p.
8. Uznadze B.N. General psychology. Tbilisi, 1940. 484 p.
9. Semiotics and artmetry // Yu.M. Lotman, V.M. Petrov. M. Mir, 1972. 364 p.
10. Dubrovsky D.I. Problems of the ideal. Subjective reality. M. Canon+, 2002. 368 p.



Карьера и карьерное сопровождение



Управленческий ресурс экономического развития регионов России



Булетова Н.Е.
Доктор экономических наук,
профессор кафедры управления,
Российский государственный
аграрный университет-МСХА им.
К.А. Тимирязева

e-mail: buletovanata@gmail.com

Аннотация

В статье обосновывается роль управленческого ресурса исполнительной власти в достижении региональной экономики целей развития в условиях санкций, внутренней и внешней конкуренции за ресурсы и рынки сбыта. Представляются данные исследования, позволившего зафиксировать заметные различия в результатах социально-экономического развития схожих субъектов РФ, в том числе в структуре экономики, определить конкретный вклад в достижение показателей социально-экономического состояния регионов и систематизировать требования к формированию и использованию управленческого ресурса исполнительной власти региона с позиций командной работы и ориентации на результат с учетом ценностных ориентиров населения.

Ключевые слова

• управленческий ресурс • региональная экономика • метод структурного анализа • рейтинг губернаторов •



Реформирование системы государственного и муниципального управления в современной России направлено на активное сращивание программно-целевого и проектного подходов к управлению на примере принципов и основ управления разработкой и реализацией государственных программ. К ключевым факторам развития проектного менеджмента на региональном и муниципальном уровнях относятся: 1) рост конкуренции за бюджетные субсидии, направляемые на реализацию региональной и муниципальной составляющей национальных проектов Российской Федерации; 2) повышение результативности и эффективности деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ и органов МСУ; 3) учет ценностных ориентиров населения соответствующей территории; 4) мотивационная составляющая региональных и муниципальных гражданских служащих, занимающихся проектным менеджментом. Все это направлено на улучшение результатов социально-экономического развития территории, в том числе с помощью эффективного использования управленческого ресурса, сформированного в исполнительной власти и обеспечивающего ее положительный имидж и доверие населения, инвестиционную привлекательность для экономического развития и роста конкурентоспособности.

В данном исследовании под управленческим ресурсом экономического развития территории следует понимать кадровый интеллектуальный ресурс органов исполнительной власти, имеющий высокий творческий потенциал и опыт управления социально-экономическими системами, которому доступны базы данных и информационные ресурсы, позволяющие в решении экономических вопросов достигать наилучших результатов для самодостаточного развития территории, учитывающего особенности социально-экономического положения и актуальные ценностные ориентиры населения, приоритеты его развития; важно сформировать спрос на такие характеристики управленческого ресурса со стороны высших должностных лиц, с одной стороны, и привлекательность работы в региональной и местной администрации для управленцев, обладающих такими навыками, компетенциями, опытом работы, с другой стороны. Иначе взаимодействие специалистов и руководителей органов исполнительной власти будет ограничено использованием административного ресурса в рамках полномочий и должностных инструкций с максимальной формализацией по принципу «сверху-вниз» и бюрократизацией процессов управления и достижения стратегических целей развития территории.

На примере Методического инструментария по внедрению системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (Минтруд, 2013 год) можно видеть актуальность использования интегральной оценки квалификации гражданского служащего, его профессиональных качеств и эффективности, результативности профессиональной служебной деятельности. Еще один пример, позволяющий увидеть различия в реализации государственных программ Российской Федерации за первое полугодие 2021 года: по результатам мониторинга Минэкономразвития РФ к группе государственных программ с высокой степенью эффективности реализации относятся программы таких ведомств, как МВД, МЧС, ФСБ России, а также Минобороны, Минюст, Минфин и Минсельхоз РФ. Можно предположить, что высокий уровень административной ответственности, формат занятости в условиях готовности к работе в сложных условиях и тому подобное накладывают определенное влияние на работу исполнителей и руководителей таких ведомств и позволяют за счет сформированного управленческого ресурса достигать положительных результатов в работе.

Действующая практика оценки вклада управленческого ресурса в достижение целевых показателей развития территории официально представлена системой показателей оценки эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов РФ и деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ, которая была актуализирована Указом Президента РФ от 04.02.2021г. №68 [8] и в настоящее время включает в себя 20 показателей, существенно дополненных по сравнению с предыдущей версией такого перечня и связанных с целевыми показателями национальных проектов Российской Федерации. Теперь учитываются, в том числе, тенденции наращивания цифровизации и так называемой «цифровой зрелости» органов государственной власти субъектов РФ. На уровне Росстата можно представлять и анализировать только 6 из 20 показателей: численность населения региона, ожидаемая продолжительность жизни при рождении, уровень бедности, объем жилищного строительства, темп роста реальной среднемесячной заработной платы и темп роста реального среднедушевого денежного дохода населения. Такой универсальный подход обезличивает роль управленческой команды отдельных регионов и снижает мотивационную составляющую конечных исполнителей. Применяемые в отношении органов местного самоуправления региональные системы оценки не отличаются ориги-

нальностью и полностью базируются на общей системе показателей социально-экономического развития. Тем не менее, в развитии российских регионов и муниципальных образований есть объективные различия, связанные, в том числе, с различиями в территориальном распределении ресурсов, с разным уровнем и качеством жизни населения крупных агломераций и отдаленных от административных центров населенных пунктов. На примере городов-«миллионеров» такие различия особенно заметны в уровне их экономического развития, на рисунке 1 представлен результат распределения 15 субъектов РФ, включающих в свой состав города-«миллионеры» по итогам проведенного автором структурного анализа по данным 2019 года. В основу анализа было положено агрегирование и сопоставление между собой отраслевой структуры валовой добавленной стоимости, создаваемой в рамках региональной экономики:

- структура региональной экономики аккумулируется по нескольким группам (D_A – доля аграрного сектора экономики; D_I – доля индустриального сектора экономики; D_S – доля секторам услуг; D_G – доля сектора производства товаров);

- рассчитываются 2 коэффициента как соотношение между собой этих групп: $k_\alpha = D_I \div D_A$ и $k_\beta = D_S \div D_G$;

- нормативы для коэффициентов заданы тенденцией экономического развития в сторону роста уровня сервисации экономики по сравнению с материальным производством и роста уровня индустриального состояния экономики по сравнению с аграрным состоянием: $D_I > D_A$; $k_\alpha > 1$; $D_S > D_G$; $k_\beta > 1$; чем дальше полученные значения k_α и k_β находятся от начала оси координат, тем более экономически развитой считается территория.

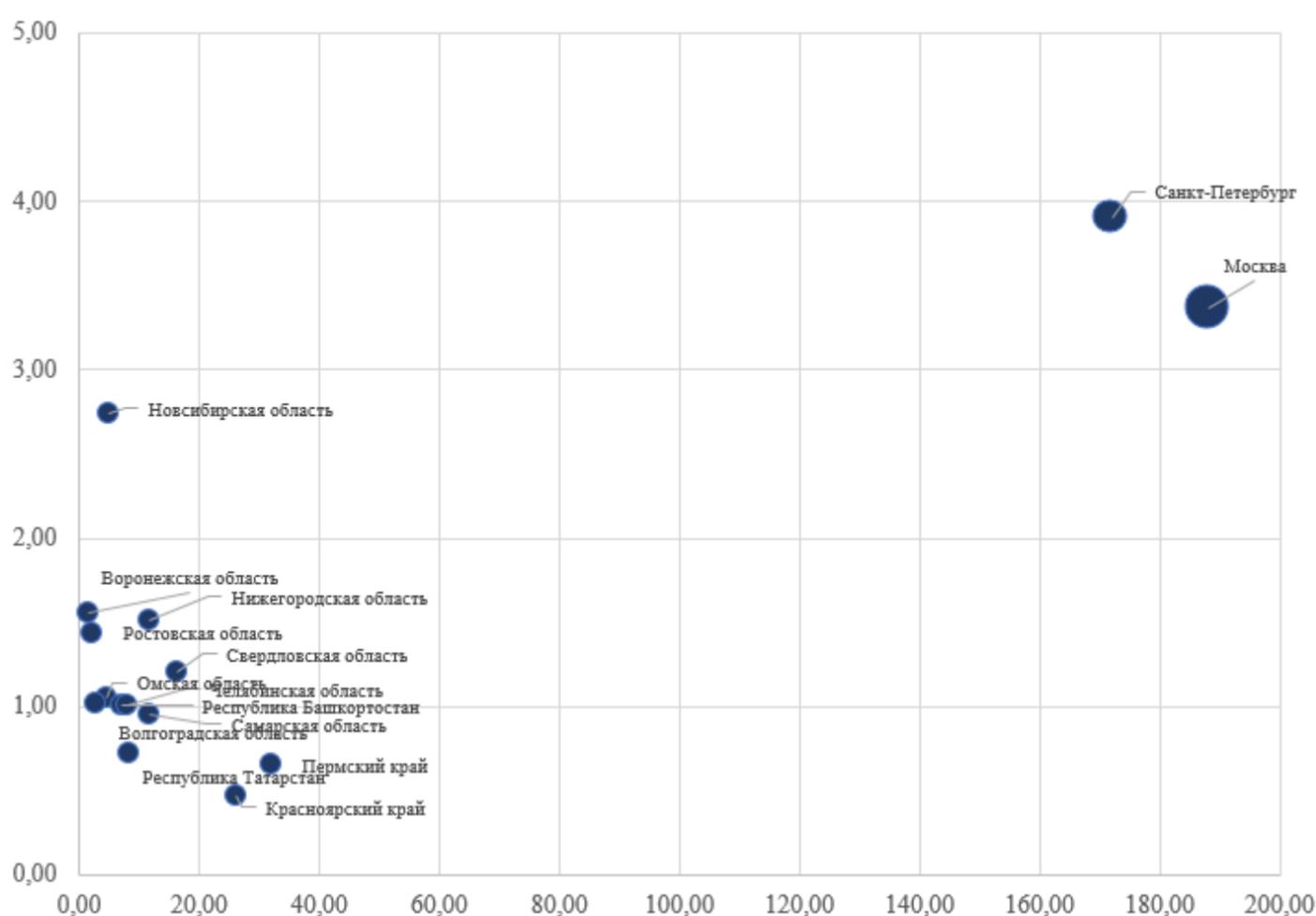


Рисунок 1 – Результат распределения регионов, включающих в свой состав города-«миллионеры», по итогам структурного анализа по данным 2019 года

Источник: составлено автором по данным Росстата «Отраслевая структура валовой добавленной стоимости субъектов РФ в 2019г.» <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank...Struktura19.xlsx>

Для детализации сравнительного анализа результатов влияния управленческого ресурса на региональную экономику представим более детальную характеристику двух регионов РФ – Воронежскую и Волгоградскую области, которые имеют общие территориальные границы, схожие показатели по уровню средней заработной платы, денежным доходам граждан (в среднем на душу населения), занятости и безработицы населения, демографические тренды, а также включают в свой состав города-«миллионники» (г. Воронеж и г. Волгоград). При этом по ряду ключевых экономических показателей за последние

десятилетия векторы развития данных регионов были разные:

- при сравнении значений объема инвестиций, привлеченных в экономики данных регионов всего и в расчете на душу населения (рис. 2) видно, что за анализируемый период направления прироста значений анализируемых показателей для этих регионов имели схожие тенденции, но заметен активный прирост инвестиций у Воронежской области по сравнению со значительно меньшими зна-



чениями прироста у Волгоградской области;

а) объем инвестиций в основной капитал, млн. руб.

б) объем инвестиций на душу населения, руб./чел.

Рисунок 2 – Изменение показателей объема инвестиций всего (и на душу населения, руб./чел. по Волгоградской области и Воронежской области за 2005-2019 гг.

Источник: составлено автором по данным Росстата «Регионы России. Социально-экономические показатели - 2020 г.» https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm

- на рисунке 3 представлены результаты сравнения изменения значений ВРП двух регионов в общей сумме и в расчете на душу населения, из которого также видно преимущество Воронежской области в своем экономическом развитии по сравнению с Волгоградской областью;



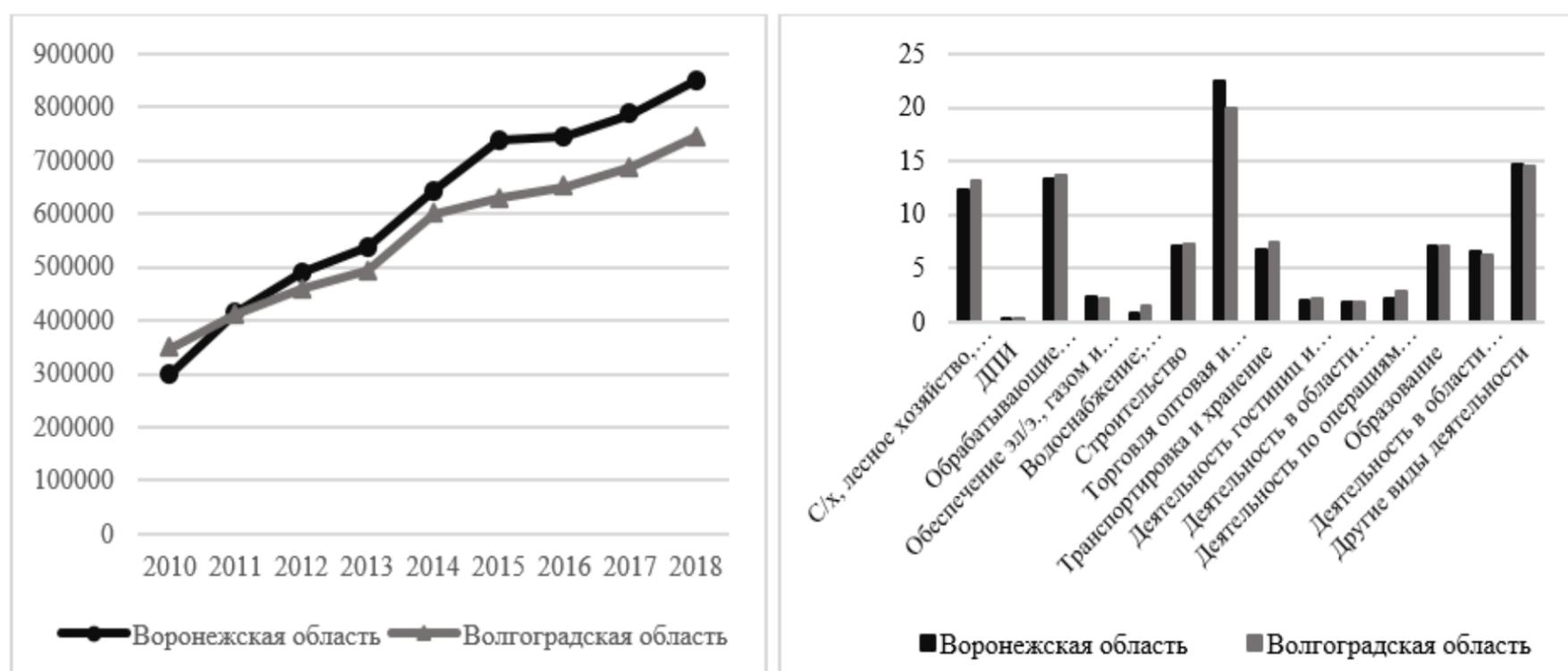
а) ВРП, млн. руб.

б) ВРП на душу населения, руб./чел.

Рисунок 3 – Изменение показателей объема инвестиций и ВРП по Волгоградской области и Воронежской области за 2005-2018 гг.

Источник: составлено автором по данным Росстата «Регионы России. Социально-экономические показатели - 2020 г.» <https://gks.ru/bgd/>

- на рисунке 4 представлен результат распределения занятого населения этих регионов по видам экономической деятельности (ВЭД) и изменения рассчитанной автором производительности труда на уровне региональной экономики (как соотношение ВРП к численности занятого населения); также видно преимущество Воронежской области, которое стало более заметным после 2013-2014 гг. по этим и предыдущим показателям развития;



а) производительность труда, руб./чел.

б) занятые по ВЭД в 2019 году, в % от общей численности

Рисунок 4 – Изменение производительности труда и распределение занятых по ВЭД по Волгоградской области и Воронежской области за 2005-2018 гг.

Источник: составлено автором по данным Росстата «Регионы России. Социально-экономические показатели - 2020 г.» https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm

- на рисунке 5 можно видеть результаты ABC-анализа, проведенного автором по данным о распределении субъектов РФ по доле их ВРП в национальной экономике, оба анализируемых региона попали в группу В, их вклад в национальную экономику составил 1,11% (Воронежская область) и 1,00% (Волгоградская область), поэтому сильных различий по масштабу экономики не выявлено.

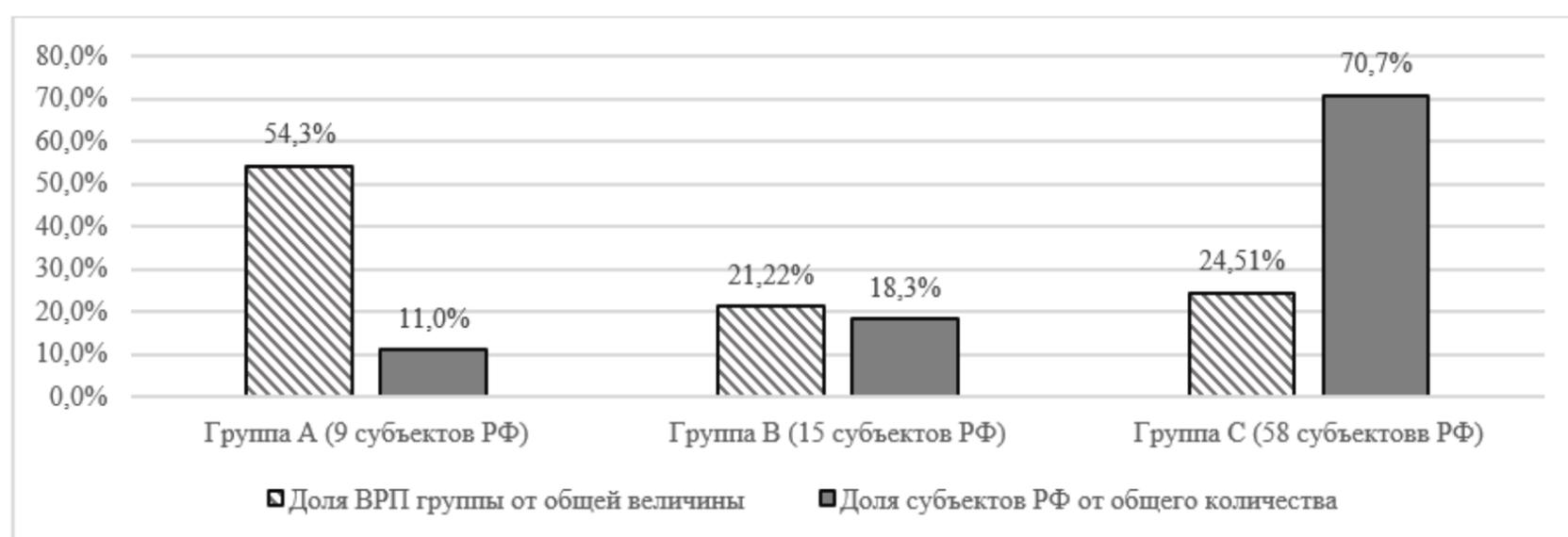


Рисунок 5 – Результат распределения субъектов РФ по вкладу их ВРП в национальную экономику по данным 2019 году

Источник: составлено автором по данным Росстата «Регионы России. Социально-экономические показатели - 2020 г.» https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm

На примере показателя «уровень бедности» (доля численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах к общей численности населения), представленного на рисунке 6, можно уточнить, что, во-первых, этот показатель коррелирует с национальными показателями целей устойчивого развития (ЦУР), в том числе доля населения, живущего за национальной чертой бедности, во-вторых, даже на примере двух граничных и схожих по показателям социально-экономического состояния регионов можно видеть заметное отличие в значениях показателя и его изменении по данным 2018-2020 гг.



Рисунок 6 – Изменение значений показателя «уровень бедности» в Воронежской и Волгоградской областях за 2018-2020 гг.

Источник: составлено автором по данным Росстата «Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ» <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pok-monitor.htm>

Наблюдаемое различие в уровне бедности анализируемых регионов существенно не изменилось, но снижение показателя было заметнее у Волгоградской области (на 10,4% за период), тогда как у Воронежской области снижение уровня бедности составило только 4,5% в 2020 году по сравнению с уровнем бедности 2018 года. Однако основными причинами такого снижения уровня бедности в Волгоградской области были миграционные процессы (в регионе постоянно наблюдается отрицательный миграционный прирост, как правило, уезжают те жители, которым не удается обеспечить приемлемые условия и уровень жизни на месте) и естественная убыль населения региона, темпы которой существенно выросли за анализируемый период и почти в 10 раз превысили миграционный отток. Для Воронежской области несмотря на естественную убыль населения характерен положительный миграционный прирост и в демографическом рейтинге 2021 года, составленном РИА Рейтинг, Воронежская область заняла 36 место из 85, тогда как Волгоградская область – 50-е [3].

На примере нескольких «аграрных» регионов, к которым относятся два сравниваемых региона, и критерий аграрности которых основан на измерении доли раздела А ОКВЭД «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» на уровне 10% и более, в таблице 1 представлен результат проведенного структурного анализа по авторскому методу, ранее изложенному в работах (примеры [1], [2]), основанному на трехсекторной модели экономики Кларка-Фишера (труды [10], [11]) и апробированному на рисунке 1. В таблице 1 представлена информация по выборке таких аграрных регионов и характеризуется результат их экономического развития по каждому из 3-х приведенных типов экономики по состоянию на 2019 год, регионы с сервисным типом развития, когда значения k_{α} и $k_{\beta} > 2$ и более отсутствуют.

	D_A	D_I	D_S	D_G	k_{α}	k_{β}
Аграрный тип экономики						
Республика Калмыкия	22,6	3,3	67,2	32,8	0,1	2,05
Тамбовская область	25,9	14,6	51,2	48,8	0,6	1,05
Слабо-индустриальный тип экономики						
Воронежская область	12,3	18,2	60,9	39,1	1,5	1,6
Ставропольский край	12,5	16,7	63,5	36,5	1,3	1,7

Средне-индустриальный тип экономики						
Белгородская область	16,9	36,5	41,4	58,6	2,2	0,7
Волгоградская область	11,5	32,8	50,6	49,4	2,9	1
Липецкая область	11,6	38,5	42,6	57,4	3,3	0,7

Источник: составлено автором по данным Росстата «Отраслевая структура валовой добавленной стоимости субъектов РФ в 2019 году» rosstat.gov.ru/storage/mediabank/...Struktura19.xlsx

На основе данных таблицы 1, которые были дополнены аналогичным вычислением по 2010 и 2016 гг., было построено поле структурных сдвигов региональных экономик Воронежской и Волгоградской областей (см. рис.7), на котором, несмотря на схожесть траектории изменений в структуре экономики за 2010-2019 гг., заметно преимущество Воронежской области по темпам развития индустриальных (D_i) и сервисных (D_s) видов экономической деятельности, при этом Воронежской области удалось избежать попадания в зону значений k_α и k_β ниже нормативных (>1), тогда как для Волгоградской области было типично нахождение в этой зоне в 2010 году и практически возврат туда ($k_\beta = 1$) в 2019 году.

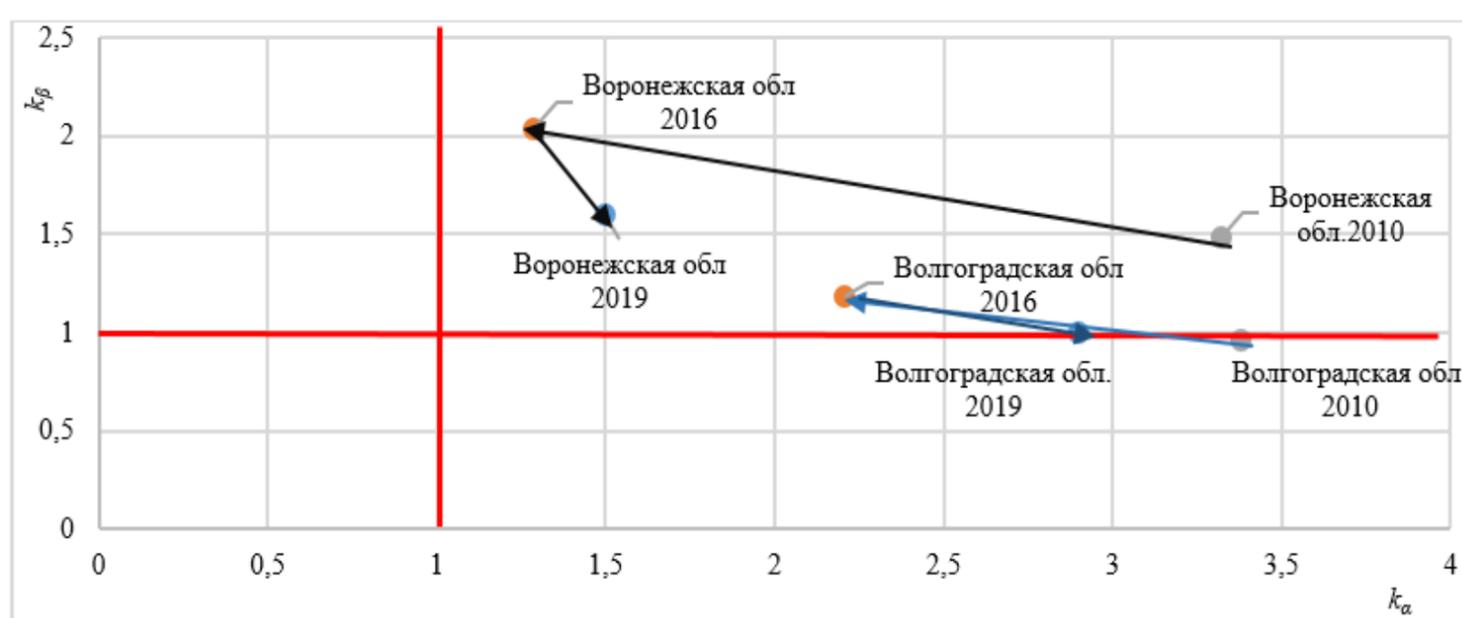


Рисунок 7 – Траектория структурных изменений экономик Волгоградской области и Воронежской области за 2010-2019 гг.

Источник: составлено автором по данным Росстата «Отраслевая структура валовой добавленной стоимости субъектов РФ в 2019 году» rosstat.gov.ru/storage/mediabank/...Struktura19.xlsx

Оценка эффективности деятельности органов исполнительной власти также проводится на уровне местного самоуправления, на примере Волгоградской области содержание такой оценки регулируется Постановлением Правительства Волгоградской области от 13.05.2013г. №222-п и Постановлением Правительства Волгоградской области от 10.06.2013г. №288-п «О ежеквартальном мониторинге эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Волгоградской области», при этом по данным мониторинга оценки эффективности в 2019 году г. Волгоград как административный центр региона и город-«миллионник» занимал 27 место из 38 оцениваемых городских округов и муниципальных районов области.

Резюмируя результаты проведенного сравнительного анализа особенностей социально-экономического развития двух субъектов РФ – Воронежской и Волгоградской областей, обратим внимание на еще один существенный критерий сравнения – рейтинг губернаторов. Для примера представим результаты проекта «Национальный рейтинг», который проводился Центром информационных коммуникаций «Рейтинг» [4] и содержит результат распределения губернаторов субъектов РФ по итогам применения методики рейтингования, основанной на опросе широкого круга экспертов, имеющих разную профессиональную и социальную принадлежность (табл. 2).

Таблица 2 – Изменение рейтинга губернаторов Воронежской и Волгоградской областей за 2019-2021 гг. по данным ЦИК «Рейтинг»

Субъект РФ	Итоги 2019 года	Итоги 2020 года	Июль-август 2021 года	Сентябрь-октябрь 2021 года
Воронежская область (1 группа рейтинга)	17 место из 85	14 место из 85	21 место из 85	23 место из 85
Волгоградская область (3 группа рейтинга)	64 место из 85	64 место из 85	73 место из 85	76 место из 85
Результат сравнения	Разрыв в 47 рейтинговых мест	Разрыв в 50 рейтинговых мест	Разрыв в 52 рейтинговых места	Разрыв в 53 рейтинговых места

Источник: составлено автором по данным ЦИК «Рейтинг» <http://russia-rating.ru/>

Несмотря на высокую роль личности губернатора как гаранта и лидера своей команды, ключевым вопросом эффективного использования управленческого ресурса остается вопрос существующих ценностей и мотивации тех государственных гражданских служащих, которые реализуют программу губернатора, систему документов стратегического планирования. Рядовые государственные гражданские служащие имеют разный уровень мотивации и заинтересованности в достигаемых с их участием целях развития территории. На примере опроса «Обследование государственных служащих в субъектах РФ по вопросам оплаты труда», проведенного Институтом экономики города в 2007 году (при поддержке Всемирного банка), нами был разработан опросник для государственных гражданских служащих Воронежской и Волгоградской областей, в том числе работников проектных офисов. Сравнив результаты актуального опроса 2021 года и опроса, проведенного в 2007 году, было выявлено, что заметных изменений в оценке ценности и мотивации за 2007-2021 гг. не произошло, например, как и в 2007 году, в опросе 2021 года самой приоритетной ценностью занимаемого рабочего места выступила стабильность и социальные гарантии (61,5% ответов при возможности выбрать только один вариант ответа), тогда как достижение результатов органа власти занимает последнее место в рейтинге оценок (7,7% от общего количества ответов). С другой стороны, важное значение для обеспечения эффективного использования управленческого ресурса имеет определение и мониторинг ценностных ориентиров и приоритетов развития населения конкретной территории, так, по материалам опроса, проведенного Центром стратегических разработок среди населения России в июле 2020 года [9], были определены сформировавшиеся ценностные ориентиры граждан и ценности, требующие развития, что нужно не только соотносить с целевыми ориентирами национальных проектов, но и использовать для оценки качества, актуальности, жизнеспособности документов стратегического планирования на региональном и муниципальном уровнях исполнительной власти.

Подводя итог проведенного исследования, представим ключевые выводы и результаты, полученные автором:

- фактором, заметно влияющим на результаты социально-экономического развития регионов РФ, можно считать управленческий ресурс исполнительной власти, сосредоточенный в руководстве региона и структурных подразделениях, обеспечивающих реализацию приоритетных программ и проектов (проектный офис, пул руководителей и специалистов ведомств, курирующих ведущие отрасли экономики региона и так далее);
- несмотря на схожесть условий и основных показателей социально-экономического положения территорий, имеющих общие границы и схожие условия ведения хозяйственной деятельности, различия в качестве управленческого ресурса, уровне доверия населения к исполнительной власти, сама история и траектория развития исполнительной власти, все эти причины существенно влияют на привлекательность региона для реализации государственных и коммерческих проектов, на уровень инвестиционной привлекательности территории и их привлекательность для жизни, когда население «голосует» миграционными потоками и усугубляет демографическую ситуацию и возможности экономического развития за счет отрицательных миграционных приростов, результатов голосования, в том числе с высоким процентом неявки на выборы и тому подобное;
- качество управленческого ресурса, согласованность действий региональных элит, ориентация в их дея-

тельности на ценностные ориентиры населения и достижимость ключевых целей и задач, определенных стратегией социально-экономического развития региона и другими документами стратегического планирования, национальными проектами – все это достигается за счет формирования эффективной управленческой команды и активного взаимодействия с обществом и бизнесом в формате открытой обратной связи через «народные» рейтинги, общественные обсуждения, дающие понимание актуальности реализуемой управленческим активом политики и ее соответствия приоритетам и ценностям жителей региона.

Список использованной литературы:

1. Булетова Н.Е. Особенности структурного и рангового анализа результатов устойчивого развития субъектов РФ // Социум и власть. 2017. № 5(67). С. 65-73.
2. Булетова Н.Е., Шаркевич И.В. Государственная структурная экономическая политика: региональный уровень структурного анализа и направления развития // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2017. № 6. С. 57-66.
3. Демографический рейтинг регионов – 2021. URL: <https://riarating.ru/infografika/20210405/630198230.html>
4. Национальный рейтинг Центра информационных коммуникаций «Рейтинг» URL: <http://russia-rating.ru/>
5. Отраслевая структура валовой добавленной стоимости субъектов РФ в 2019 году. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank...Struktura19.xlsx>.
6. Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов РФ. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pok-monitor.htm>
7. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2020 г. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm
8. Указ Президента РФ от 04.02.2021 № 68 «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц (руководителей высших исполнительных органов государственной власти) субъектов РФ и деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46402>.
9. «Ценностные ориентиры россиян и их соответствие приоритетам развития государства». Краткий отчет Центра стратегических разработок. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/f21/f211e47c0399a0c33c05a8c09002c4f3.pdf>
10. Clark C. The Conditions of Economic Progress. London: Macmillan, 1940. 504 p.
11. Fisher A. The Clash of Progress and Security. London: Macmillan, 1935. 230 p.

Managerial resource of economic development of Russian regions

Buletova N.E.

Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Management,
Russian State Agrarian University-Moscow Agricultural Academy named after K.A.
Timiryazeva.

E-mail: buletovanata@gmail.com

Abstract

The article substantiates the role of the managerial resource of the executive power in achieving the development goals of the regional economy under the conditions of sanctions, internal and external competition for resources and sales markets. The results of the study demonstrate noticeable differences in the results of the socio-economic development of similar subjects of the Russian Federation, including in the structure of the economy. At the same time, the results of the study make it possible to determine the specific contribution to the achievement of indicators of the socio-economic state of the regions. They also make it possible to systematize the requirements for the formation and use of the managerial resource of the region's executive power from the standpoint of teamwork and result orientation, taking into account the value orientations of the population.

Key words

• managerial resource • regional economy • method of structural analysis • rating of governors •

References

1. Buletova N.E. Features of the structural and rank analysis of the results of sustainable development of the constituent entities of the Russian Federation // *Socium and power*. 2017. N 5(67). P. 65-73.
2. Buletova N.E., Sharkevich I.V. State structural economic policy: the regional level of structural analysis and directions of development // *ETAP: economic theory, analysis, practice*. 2017. N 6. P. 57-66.
3. Demographic rating of regions – 2021. URL: <https://riarating.ru/infografika/20210405/630198230.html>
4. National rating of the Information Communications Center «Rating» Electronic resource: <http://russia-rating.ru/>
5. Sectoral structure of the gross value added of the constituent entities of the Russian Federation in 2019. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Struktura19.xlsx>
6. Indicators for monitoring the assessment of the effectiveness of the activities of the constituent entities of the Russian Federation. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/pok-monitor.htm>
7. Regions of Russia. Socio-economic indicators – 2020. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_14p/Main.htm
8. Decree of the President of the Russian Federation of 04.02.2021 No. 68 «On assessing the effectiveness of the activities of senior officials (heads of the highest executive bodies of state power) of the constituent entities of the Russian Federation and the activities of executive bodies of the constituent entities of the Russian Federation». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46402>
9. «Value orientations of Russians and their compliance with the development priorities of the state». Brief report of the Center for Strategic Research. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/f21/f211e47c0399a0c33c05a8c09002c4f3.pdf>
10. Clark C. *The Conditions of Economic Progress*. London: Macmillan, 1940. 504 p.
11. Fisher A. *The Clash of Progress and Security*. London: Macmillan, 1935. 230 p.



Современные кадровые технологии

Содержательные и управленческие основы функционирования МДЦ «Артек» в системе дополнительного образования детей России



Корниенко Н.А.
Доктор психологических наук,
профессор кафедры технологии
обучения психологии и педагогики
Новосибирского государственного
аграрного университета,
г. Новосибирск

e-mail: na.kornienko2012@yandex.ru

Аннотация

На анализе деятельности одного из ведущих центров дополнительного образования детей раскрываются содержательные и управленческие основы функционирования МДЦ «Артек». Дается информация об истории центра, его основных педагогических целях, характеризуется его предназначение. На основе «Артековской педагогики» раскрываются направления образовательно-воспитательной деятельности.

Ключевые слова

• управление • МДЦ «Артек» • дополнительное образование детей •



Инфраструктура сегодняшнего насыщенного информационного общества обладает богатейшими возможностями для развития подрастающего поколения, как в связи с доступом ко всему многообразию когда-либо существовавших знаний и ценностей, так и в связи с включением молодых людей в активную деятельность. Здесь важная роль принадлежит системе дополнительного образования детей, как важнейшему институту социализации и адаптации личности в современном быстроменяющемся информационно и когнитивно насыщенном мире. Несомненно, что опыт ведущих центров такого образования является уникальным и требует освещения и распространения. В рамках настоящей статьи мы на основе истории и направлений образовательно-воспитательной работы охарактеризуем содержательные и управленческие основы деятельности одного из таких центров – МДЦ «Артек», который с самого начала своего существования был международным и детским.

Инициатором создания Артека был один из организаторов советского здравоохранения З.П. Соловьёв, разработавший инновационную для того времени концепцию сохранения здоровья и развития личности ребенка. Реализацией идей, заложенных в названной концепции, вместе с ее автором занимался врач, первый руководитель лагеря Ф.Ф. Шишмарёв.

Традиции, появившиеся с первых дней существования Артека, пополнялись и видоизменялись, но до сих пор являются той основой, на которой строится управление и воспитательная работа.

В 2014 году с возвращением Крыма в состав России открывается новая страница в истории Артека: разработана концепция развития центра, обоснованы содержательные, методические, управленческие организационные основы функционирования МДЦ «Артек» в системе дополнительного образования, отдыха и оздоровления детей России [3, С. 122].

Значимым событием является факт, что Артек стал базовой федеральной экспериментальной площадкой и методическим центром для разработки, внедрения и сопровождения проектов и программ в сфере образования, молодежной политики, организации отдыха и оздоровления, предполагающих личностное и физическое развитие детей. Это открыло новые возможности для реализации программ образовательной деятельности, воспитательных технологий и привлечения к этой работе квалифицированных педагогических кадров.

Несмотря на множество инноваций, развитие Артека сегодня осуществляется на основе рационального сочетания имеющихся традиций и нового содержания, основанного на принципах личностно-ориентированного подхода и здесь мы не можем не согласиться с коллегами, что такой подход наиболее всего ориентирован на будущее [6; 7].

Личностная ориентированность отражается в содержательной деятельности, которая строится на базе гуманистических ценностей и коллективистических традиций с учетом индивидуальных особенностей и личной активности как сотрудников, так и детей и подростков, участвующих в разных сменах центра [1].

Согласно сказанному, основное назначение Артека можно определить тремя векторами: как самоценную образовательную систему, как инновационную площадку российской системы образования и как социальный институт.

Роль Артека как образовательной системы состоит в развитии личности ребенка за счет получения знаний, общения и коллективной деятельности в соответствии с федеральными образовательными стандартами. Кроме того, согласно специфике центра, Артековская педагогика ориентируется на единство оздоровительного и воспитательного процессов на основе организации коллективной творческой деятельности и педагогики сотрудничества с учетом особенностей временного детского коллектива. Об этом говорил и министр просвещения С. Кравцов на встрече в Артеке с победителями конкурса «Навигаторы детства» (июнь, 2021), отметив, что понятие воспитание шире, чем просто образование, подчеркивая, что речь идет об освоении навыков вне основного образовательного курса, о физическом, культурном развитии, об умении заботиться о своем здоровье, планировать собственное будущее [2].

Отметим, что программа обучения, которая сегодня реализуется в центре, уникальна, поскольку разработана педагогами центра, с учетом прежнего весьма продуктивного опыта, совместно с Российским движением школьников, Российским государственным педагогическим университетом им. А.И. Герцена, Институтом изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования [4]. Согласно



этой программе, сегодня перед педагогической системой Артека стоит задача, связанная с обогащением имеющегося опыта на основе насыщения совместной детской жизни новыми смыслами, содержанием, новыми способами взаимодействия с миром. В этом плане интересна образовательная находка «Технология образовательного события» [1].

Второе назначение Артека – (инновационная площадка Российского образования) реализуется как в разработке и внедрении педагогических технологий, позволяющих получить качественно новые образовательные результаты, соответствующие современным вызовам, так и в предоставлении возможности другим педагогам апробировать свои новые идеи.

И, наконец, третье назначение Артека (как социального института) состоит в воспитании поколения людей с инновационными установками, способных вывести страну на ключевые мировые позиции в науке, культуре, творчестве, гуманных межличностных отношениях. А как определил Президент Российской Федерации Владимир Путин во время общения в формате видеоконференции с финалистами Всероссийского конкурса, «создание необходимых условий для того, чтобы дети и подростки состоялись в жизни – это общенациональная цель, и благодаря «Большой перемене» у сотен тысяч школьников появилась еще одна площадка для самореализации» [5].

Нельзя также не отметить значение Артека как площадки для повышения квалификации специалистов, работающих в сфере образования, молодежной политики, межкультурных коммуникаций. Весьма важно, что в концепции развития Артека для непрерывной подготовки вожатско-воспитательного и преподавательского состава определено создание федерального кадрового центра, что позволит на базе центра проводить стажировку и переподготовку вожатского состава, специалистов и руководителей детских лагерей России и других стран [1].

Учитывая, что сегодня Артек – это солидная организация, представленная вожатыми, педагогическими и другими работниками (свыше 2600 человек), осуществляющими деятельность с 3500 ежемесячно отдыхающими детьми, важную роль играет командное взаимодействие. Как считает нынешний руководитель международного центра К.А. Федоренко, стратегия командоформирования является важнейшей в достижении целей деятельности коллектива. Наряду с этим предусмотрена большая работа по созданию условий роста профессионального мастерства молодых специалистов. Впервые Коллективным договором регламентировано создание Совета молодых специалистов, что, несомненно, будет способствовать закреплению кадров и расширению возможностей их профессионального развития [8].

Результаты деятельности по развитию образовательной, информационной и материальной базы для отдыха и оздоровления детей значительны: реализуется концепция образования в условиях временного коллектива, создана база для гражданско-патриотического воспитания, все условия для плодотворного отдыха и оздоровления детей. В ближайшем будущем на базе Артека планируется открыть еще один лагерь – «Солнечный» на 40 отрядов детей, в Алтайском крае будет открыт «Сибирский Артек». Активно продвигается реализации проекта «Губернаторский лагерь» – открытие региональных лагерей, использующих опыт и передовые программы, и технологии Артека (Республика Бурятия, Ярославская и Курская области, ХМАО – Югра, Татарстан) [4]. «Мы видим, что данный проект находит интерес и отклик у регионов, и поддерживаем распространение наших лучших образовательных практик, передовых программ активного детского отдыха на территории всей страны. Уверен, у Алтайского края, у данных территорий, которые уже намечены для реализации проекта, есть весь необходимый потенциал для создания первоклассного центра детского отдыха. Участие здесь заинтересованных компаний, коллег из ВЭБ.РФ и группы компаний «Просвещение» – одна из лучших практик государственно-частного партнерства и вовлечение бизнеса в социальные вопросы развития и поддержки инфраструктуры для детского отдыха», – отметил в ходе визита в Артек С. Кравцов [2].

Таким образом, содержательные и управленческие основы функционирования МДЦ «Артек» в системе дополнительного образования детей России, раскрывая потенциал коллектива центра, содержат весьма значимые перспективные ресурсы для воспитания молодого поколения.

Список использованной литературы:

1. Каспаржак А., Ерохин С., Ээльмаа Ю., Колесников И. Перспективы развития «Ар-тека». Концепция развития международного детского центра «Артек». Calaméo - Концепция развития Артека (calameo.com) (дата обращения: 21.09.2021).
2. Кравцов С.С. Воспитание – это общая задача // Газета Артековец. ЦИТ. По Похольчук О.М.
3. Поддубная Е.В. Общественно-политические и исторические факторы создания воспитательного пространства детского лагеря «Артек» // Вестник Пермского национально-исследовательского политехнического университета . Проблемы языкознания педагогики. 2013. № 7(49). С. 122-123.
4. Похольчук О.М. Подготовка кадров для нового «Артека» // Газета Артековец. № 1(348). 6 марта 2015 г; № 02(418) пятница. 26 февраля 2021 года.
5. Риа Новости. 2 ноября 2020. URL: <https://ria.ru/20201102/deti-1582654899.html> (дата обращения: 27.10.2021).
6. Синягин Ю.В., Синягина Н.Ю., Алдошина Ю.К. Личностно-ориентированный подход в управлении: мировой опыт // Образование личности. № 1. 2017. С. 47-56.
7. Синягина Н.Ю. Личностно-ориентированное управление – управление будущего // Личность: ресурсы и потенциал». № 3. 2021. https://science.potentiales.ru/content/issues/2021.10/issue2021.10_art54122454.pdf
8. Федоренко К.А. Новый коллективный договор на 2021-2024гг // Газета Артековец. № 1 (417). 29 января 2021; №6 (422). 30 июня 2021.

Substantive and managerial foundations of the functioning of the Artek MDC in the system of additional education of children in Russia

Kornienko N.A.

Professor, Doctor of Psychology, Professor of the Department of Technology of Teaching Psychology and Pedagogy, Novosibirsk State Agrarian University, Novosibirsk

E-mail: na.kornienko2012@yandex.ru

Abstract

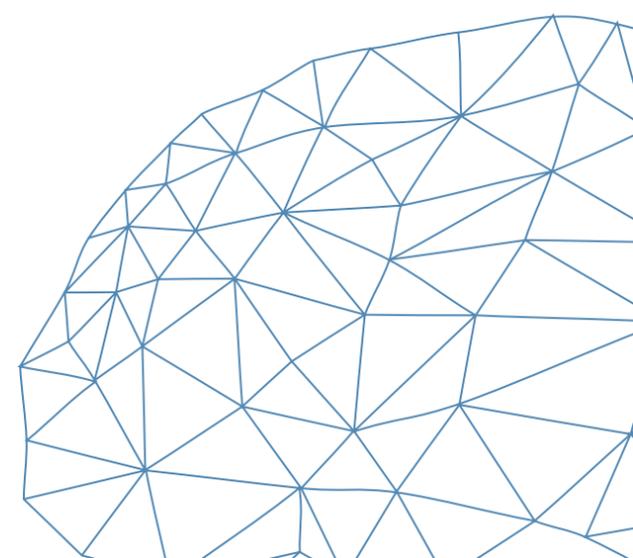
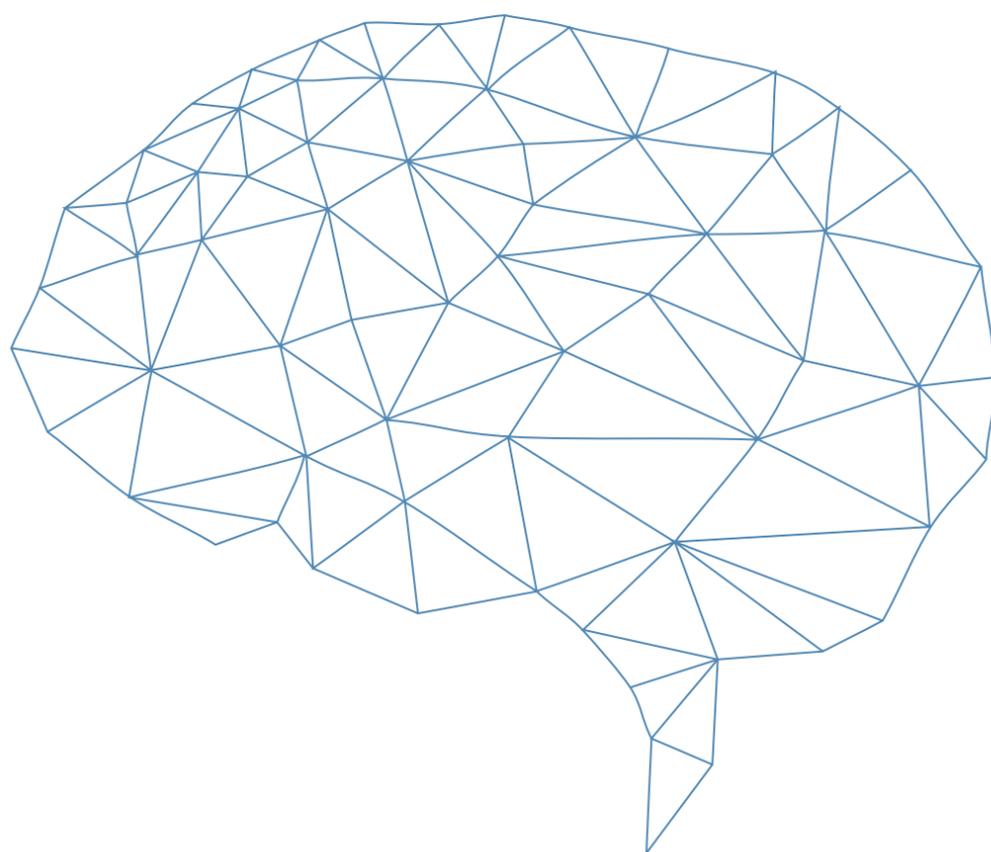
Based on the analysis of the activities of one of the leading centers of additional education for children, the content and management foundations of the functioning of the Artek Medical Center are revealed. Information is given about the history of the center, its main pedagogical goals, and its purpose is characterized. On the basis of «Artek pedagogy» the directions of educational and educational activity are revealed.

Key words

• management • MDC «Artek» • additional education of children •

References

1. Kasparzhak A., Erokhin S., Elmaa Yu., Kolesnikov I. Prospects for the development of Artek. The concept of the development of the international children's center «Artech». Calameo - Artek Development Concept (calameo.com) (accessed: 21.09.2021).
2. Kravtsov S.S. Education is a common task // Newspaper Artekovets. cit. By Pohlchuk O.M.
3. Poddubnaya E.V. Socio-political and historical factors of the creation of the educational space of the children's camp «Artek» // Bulletin of the Perm National Research Polytechnic University. Problems of linguistics of pedagogy. 2013. N 7(49). P. 122-123.
4. Pohlchuk O.M. Personnel training for the new Artek // Artekovets newspaper. N 1(348). March 6, 2015; N 02(418) Friday, February 26, 2021.
5. Ria Novosti. November 2, 2020. URL: <https://ria.ru/20201102/deti-1582654899.html> (accessed: 27.10.2021).
6. Sinyagin Yu.V., Sinyagina N.Yu., Aldoshina Yu.K. Personality-oriented approach in management: world experience // Personality education. N 1. 2017. P. 47-56.
7. Sinyagina N.Yu. Personality-oriented management – management of the future // Personality: resources and potential. N 3. 2021. URL: https://science.potentials.ru/content/issues/2021.10/issue2021.10_art54122454.pdf
8. Fedorenko K.A. New collective agreement for 2021-2024 // Artekovec newspaper. N 1(417), January 29, 2021; N 6(422), June 30, 2021.





Цифровая трансформация и психологическое благополучие: анализ проблем



Сюткина Е.Н.
Кандидат философских наук,
старший преподаватель кафедры
управления персоналом, АНО
ВО «Гуманитарный университет»,
Екатеринбург, Россия

e-mail: elena_sutkina@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена теоретическому анализу некоторых проблем цифровой трансформации, связанных с достижением цифрового лидерства и поддержанием психологического благополучия личности в условиях угрозы развития техностресса.

Ключевые слова

• цифровизация • цифровое лидерство • цифровая трансформация • психологическое благополучие •



В современной экономике, социальной сфере, медицине, образовании, в других отраслях, наконец, в быту все больше востребованы цифровые технологии, автоматизированные системы, роботизированные устройства и искусственный интеллект. Эксперты предрекают процветание цифровому бизнесу и дальнейшее развитие процесса цифровой трансформации общества [10]. Текущая пандемия COVID-19 этот процесс только ускорила. Очевидно, что компании, которые сегодня в своей деятельности недостаточное внимание уделяют цифровизации, в будущем рискуют своей конкурентоспособностью, теряя преимущества перед пионерами цифровых технологий.

Цифровая трансформация как процесс включает три основных этапа: переход на цифровые форматы, интеграция и оптимизация цифровых технологий и IT-возможностей для совершенствования всех организационных и технологических процессов.

Цифровая трансформация в целом направлена на достижение цифрового лидерства. Субъектами цифрового лидерства могут быть как целые организации, так и индивиды, обладающие определенными личностно-профессиональными качествами.

Организацию, выступающую субъектом цифрового лидерства, можно охарактеризовать как успешно осуществившую цифровую трансформацию. Однако учитывая тенденцию к непрерывному совершенствованию технологий и быстрому изменению внешней среды, можно сказать, что потребность в цифровой трансформации полностью ненасытаема и будет сохраняться в дальнейшем. В данном контексте можно сказать, организационный субъект цифрового лидерства характеризуется высоким адаптивным потенциалом в условиях совершенствования и тотального распространения цифровых технологий.

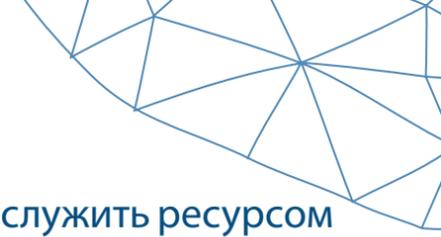
В качестве индивидуального субъекта цифрового лидерства мы можем рассматривать руководителя, успешно совмещающего управленческие компетенции с цифровыми компетенциями в своей деятельности. Финские ученые, в частности, специалисты из университета Тампере Р.-Л. Ларвовуори, Л. Борди, Я. Мякиниemi и К. Хейккила-Тамми, трактуют цифровое лидерство именно как способность руководителя создавать четкое видение процесса цифровизации и способность воплощать стратегии ее реализации [15].

Выделим некоторые характеристики, которые составляют успешность современного цифрового лидера:

1. Цифровые компетенции, предполагающие «способность использовать знания, умения, навыки в областях, связанных с различными IT-направлениями и IT-сервисами, личностные качества, ценности и установки для эффективного решения задач цифровой трансформации и цифровой экономики» [1, С. 50]. Современный руководитель должен хорошо понимать, как будут работать те или иные новые технологические решения, как они повлияют на совокупность различных процессов в деятельности организации. Формированию данной группы компетенций может послужить IT-образование, которое может позволить руководителю быть драйвером цифровых технологий и внедрять лучшие решения для бизнеса в условиях дефицита времени, когда скорость изменений внешней среды требует особенно быстрой реакции. Таким образом, современный руководитель должен быть профессионалом, экспертом в сфере цифровых технологий.

2. Управленческие компетенции, которые позволяют осуществлять эффективное управление организацией и помогают стимулировать цифровую трансформацию (например, сильные лидерские качества, способность к видению стратегических перспектив, формулированию актуальных целей и задач, разработке эффективных решений, планированию и организации процессов выполнения тех или иных работ, эффективной мотивации коллектива и так далее, в частности, с учетом специфики применяемых цифровых технологий и аналитики цифровых данных).

3. Психологическое благополучие как личностный ресурс, который повышает эффективность выполнения профессиональных задач. Зарубежные исследования указывают на связь воспринимаемых навыков цифрового лидерства с психологическим благополучием руководителей. Так, в совместной работе исследователей из Кёльнского и Саутгемптонского университетов С. Зейке, К. Брэдбери, Л. Линдерт и Х. Пфафф на материале онлайн-опросов руководителей высшего звена (N = 1760), отвечающих за принятие важнейших организационных решений (upper-level managers), выявили, что руководители с более низкими навыками цифрового лидерства имеют более низкий уровень психологического благополу-



чия [7]. Эти результаты показывают, что развитые навыки цифрового лидерства могут служить ресурсом для эффективной работы и положительно воздействовать на психологическое благополучие кадров.

В соответствии с определением ВОЗ психологическое благополучие можно рассматривать как состояние, позволяющее субъекту осознавать свои способности, эффективно справляться с текущими жизненными стрессами, осуществлять продуктивную деятельность и вносить, тем самым, свой вклад в жизнь общества [11].

Психологическое благополучие выступает как многоаспектный и мультифункциональный феномен. Оно включает субъективные, социальные и психологические характеристики, охватывает личностную самооценку, чувство благополучия и удовлетворенности жизнью. Например, проблема благополучия сотрудников включается исследователями из Сингапурского университета технологии и дизайна (Б. Тренерри, С. Чанг, Я. Ван, З. Шах Сухайла, Сан Сан Лим, Хань Ю Лу, Пэн Хо О) в число основных факторов цифровой трансформации наряду с такими факторами как принятие цифровых технологий; восприятие технологий и цифровой трансформации и отношение к ним; навыки и обучение; устойчивость и адаптируемость субъекта на рабочем месте [12].

По мнению ряда исследователей, психологическое благополучие проявляется в оптимизме и самоэффективности работника, что увеличивает настойчивость при решении профессиональных задач, повышает эффективность обучения, стимулирует производительность труда и высокую адаптируемость субъекта в процессе цифровой трансформации организации [12; 14]. В частности, исследование А. Эдманса свидетельствует о положительной взаимосвязи между благополучием сотрудников и совокупными показателями эффективности организации [8].

Важно учитывать позитивные стороны цифровой трансформации, связанные с повышением динамики и функциональности бизнес-процессов, что выражается, например, в их автоматизации сокращении издержек и рисков, активном внедрении аналитики данных для принятия более точных управленческих решений в стратегической перспективе и так далее. Также необходимо учитывать и негативное влияние цифровых технологий на человека, связанное с развитием техностресса, который нередко ставит под угрозу благополучие субъектов деловой среды, способствует развитию многообразных стрессовых ситуаций, отрицательно влияющих на производительность труда и удовлетворенность работой.

Техностресс можно определить как стресс, который люди испытывают в результате использования новых цифровых технологий, из-за неспособности справиться с этими технологиями, адаптироваться к их быстрому изменению. Причины техностресса обусловлены возникновением чрезмерной зависимости субъекта от технологий в процессе профессиональной деятельности, перегрузкой, беспокойством субъекта по поводу собственной цифровой компетентности в условиях постоянно изменяющихся и совершенствующихся технологий, конфликтом между работой и домом, то есть между частной жизнью и профессиональной деятельностью. Так, внедрение цифровых технологий привело к стиранию границ между работой и личной жизнью, вызвало постоянное ощущение срочности выполнения тех или иных функциональных обязанностей. Специалисты из Сингапурского университета технологии и дизайна выявили, что работники, испытывающие техностресс, отличаются более низкой производительностью труда, низким уровнем психологического благополучия и приверженности организации [12]. Нельзя не учитывать, что психологическому благополучию субъектов принятия управленческих решений также может угрожать воспринимаемая «перегрузка выбора», которая реализуется в необходимости принятия управленческих решений и характеризуется сложностью выбора, а также давлением со стороны цифровизации, выраженным, например, в стремлении не отставать от новейших технологий и подготовиться к грядущим переменам [9].

Вместе с тем существует противоположная точка зрения, согласно которой техностресс может также привести к положительным результатам в работе, повышению эффективности деятельности, стимулированию инноваций. Таким образом, при условии правильного проектирования цифровые технологии могут смягчать техностресс и оказывать благоприятное влияние на работников [13].

Серьезной причиной техностресса, угрожающего психологическому благополучию личности в деловой среде, может стать недостаточная включенность субъекта в процесс цифровой социализации.

Н.Е. Рубцова и С.Л. Ленков трактуют цифровую социализацию как «сложное, интегративное психологи-



ческое свойство личности» [3, С. 145], а ее субъекта представляют как участника различных цифровых социальных взаимодействий. Включенность в цифровую социализацию предполагает два полюса: деструктивный и конструктивный. Деструктивный полюс связан с переживанием стресса, а конструктивный предполагает ощущение благополучия.

Структура конструктивной вовлеченности, в свою очередь, может быть представлена как трехкомпонентная:

1. Компонент «мотивация и опыт» включает совокупность эмоциональных, когнитивных и интенциональных проявлений вовлеченности субъекта в процессы цифровой социализации. Мотивационные аспекты связаны с личностной направленностью на социальную активность, реализацией субъективных потребностей, интересов. Они дополняются субъективным опытом переживания личностью своего участия в актах цифрового социального взаимодействия [1].

2. Компонент «личностная позиция» обусловлен содержанием ценностей, смыслов, убеждений, установок личности.

3. Компонент «компетентность» объединяет разнообразные проявления компетентности, свидетельствующие о накопленных субъектом знаниях, умениях, навыках, профессиональном опыте.

Основанная на данных компонентах конструктивная вовлеченность в цифровую социализацию положительно влияет на переживание психологического благополучия. Результаты исследования Н.Е. Рубцовой и С.Л. Ленкова «выявили существенную взаимообусловленность вовлеченности в сферу цифровых социальных взаимодействий (и конструктивной, и деструктивной) с показателями и индикаторами психологического благополучия – прямыми (такими, как собственно психологическое благополучие или удовлетворенность жизнью) и обратными (такими, как воспринимаемый стресс)» [3, С. 148]. Таким образом, выяснилось, что психологическое благополучие положительно коррелирует с удовлетворенностью жизнью и отрицательно коррелирует со стрессом и деструктивной вовлеченностью в цифровую социализацию.

Проблема достижения цифрового лидерства сопряжена с необходимостью реагирования на все тренды цифровизации и своевременной корректировкой компетенций руководителя в соответствии с ними. Это требует для поддержания психологического благополучия личности в условиях угрозы развития техностресса дополнительных усилий, поскольку причины техностресса обусловлены информационной перегрузкой, возникновением чрезмерной зависимости современного человека от технологий в процессе профессиональной деятельности, его беспокойством по поводу собственной цифровой компетентности в условиях постоянно совершенствующихся технологий, размыванием границ между частной жизнью и профессиональной деятельностью. А поскольку причиной техностресса может стать воспринимаемая «перегрузка выбора» в деятельности руководителя, который вынужден принимать управленческие решения под влиянием цифровизации, высокие темпы которой в мире определяют стремление угнаться за технологией, достичь и сохранить за собой позицию цифрового лидера, это создает дополнительные угрозы для личности.

Здесь в качестве перспективных направлений, которые могут способствовать разрешению указанных выше проблем, можно выделить:

- повышение цифровой компетентности руководителей не только в сфере цифровых технологий и для повышения эффективности профессиональной деятельности, но и в интересах поддержания состояния психологического благополучия. На это указывает и исследование С. Зейке, К. Брэдбери, Л. Линдерт и Х. Пфафф, обосновывающее значимую связь цифрового лидерства с психологическим благополучием руководителя [7];

- применение способов преодоления многообразных стрессовых ситуаций, вызванных использованием новых технологий, способствующих нейтрализации негативных последствий техностресса и стимулированию конструктивной вовлеченности субъектов в цифровую социализацию;

- понимание и эффективное управление собственными ресурсами, формирование умения сосредоточиться на главном, планировать этапы деятельности, распределять свои усилия, чтобы максимизировать эффективность и результативность, избегать стрессовых ситуаций [4];

- соблюдение баланса между работой и личной жизнью [5].

Проведенный анализ указывает на актуальность проблемы и возможность ее продуктивного решения психологическими методами.

Список использованной литературы:

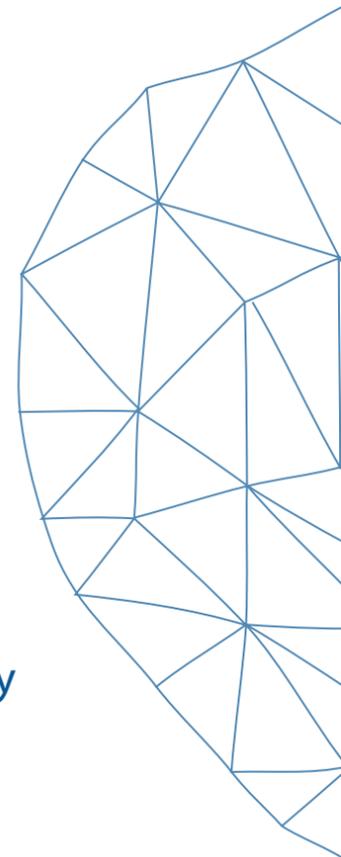
1. Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Мотивационные детерминанты динамики личностных черт большой пятерки за время обучения в вузе // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2017. № 186. С. 39-55.
2. Можаяева Г.В., Александрова Л.Д., Пуляева В.Н. Цифровые компетенции в модели актуальных компетенций управленческих кадров // Вестник Финансового университета. 2020. № 10(6). С. 49-55.
3. Рубцова Н.Е., Леньков С.Л. Психологическое благополучие в проекции цифровой социализации // Психология человека в образовании. 2020. Т. 2. № 2. С. 143-149.
4. Снягин Ю.В., Снягина Н.Ю. Биографические предикторы индивидуально-психологических особенностей, входящих в «Большую пятёрку» личностных качеств // Государственная служба. Т. 22. № 3. 2020. С. 31-47.
5. Снягина Н.Ю. Обучение государственных служащих работе в новой цифровой реальности. Сб. тр. по проблемам дополнительного профессионального образования. Выпуск 34: РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина, 2018. С.77-88.
6. Bakker A.B., Demerouti E. The job demands–resources model: state of the art // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22. P. 309-328. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
7. Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being / S. Zeike, K., Bradbury L., Lindert H. Pfaff // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2019. Vol. 16(14). Article 2628. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>
8. Edmans A. The link between job satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility // Academy of Management Perspectives. 2012. Vol. 26(4). P. 1-19. doi: <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0046>
9. Managers' well-being in the digital era: is it associated with perceived choice overload and pressure from digitalization? An exploratory study / S. Zeike, K.-E. Choi, L. Lindert, H. Pfaff // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2019. Vol. 16(10). Article 1746. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16101746>
10. Martins H. Digital Transformation and Digital Leadership // Healthcare Informatics Research. 2019. Vol. 25(4). P. 350–351. doi: <https://doi.org/10.4258/hir.2019.25.4.350>
11. Meeting of Regional Experts on Promotion of Mental Well-Being: Report of the Meeting (Jakarta, 11–13 June 2009). New Delhi: World Health Organization, 2009. 46 p.
12. Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors / B. Trenerry, S. Chng, Y. Wang, Z. Shah Suhaila, Sun Sun Lim, Han Yu Lu, Peng Ho Oh // Frontiers in Psychology. 2021. Vol. 12. Article 620766. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>
13. Tarafdar M., Cooper C.L., Stich J.-F. The technostress trifecta: techno eustress, techno distress and design: theoretical directions and an agenda for research // Information Systems Journal. 2019. Vol. 29(1). P. 6-42. doi: <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
14. Tenney E. R., Logg J. M., Moore D. A. (Too) optimistic about optimism: the belief that optimism improves performance // Journal of personality and social psychology. 2015. Vol. 108(3). P. 377-399. doi: <https://doi.org/10.1037/pspa0000018>
15. The Role of Leadership and Employee Well-Being in Organizational Digitalization / R.-L. Larjovuori, L. Bordi, J.-P. Mäkinemi, K. Heikkilä-Tammi // What's ahead in service research? New perspectives for business and

Digital transformation and psychological well-being: problem analysis

Syutkina E.N.

Candidate of Philosophical Sciences, senior lecturer at Human Resources Management chair, Faculty of Social Psychology of Liberal Arts University – University for Humanities, Yekaterinburg

E-mail: elena_sutkina@mail.ru



Abstract

The article deals with the theoretical analysis of the digital transformations challenges. The digitalization is rapidly and significantly changing our world. The paper focuses on the problems associated with achieving digital leadership and maintaining psychological security of the individual under the threat of technological stress development.

Key words

• digitalization • digital leadership • digital transformation • psychological security •

References

1. Lenkov S.L., Rubtsova N.Ye. Motivational determinants of the dynamics of personality traits of the Big Five during their studies at the university. *Izvestiya of the Russian State Pedagogical University. A.I. Herzen.* 2017. N 186. P. 39-55.
2. Mozhaeva G.V., Aleksandrova L.D., Pulyaeva V.N. Digital competences in the model of actual competences of management personnel // *Humanities. Financial University Bulletin.* 2020. N 10(6). P.49-55.
3. Rubtsova N.Ye., Lenkov S.L. Psychological well-being in the projection of digital socialization // *Human psychology in education.* 2020. Vol. 2. N 2. P. 143-149.
4. Sinyagin Y.V., Sinyagina N.Y. Biographical predictors of individual psychological characteristics included in the «Big Five» personality traits. *Public service.* T. 22. N 3. 2020. P. 31-47.

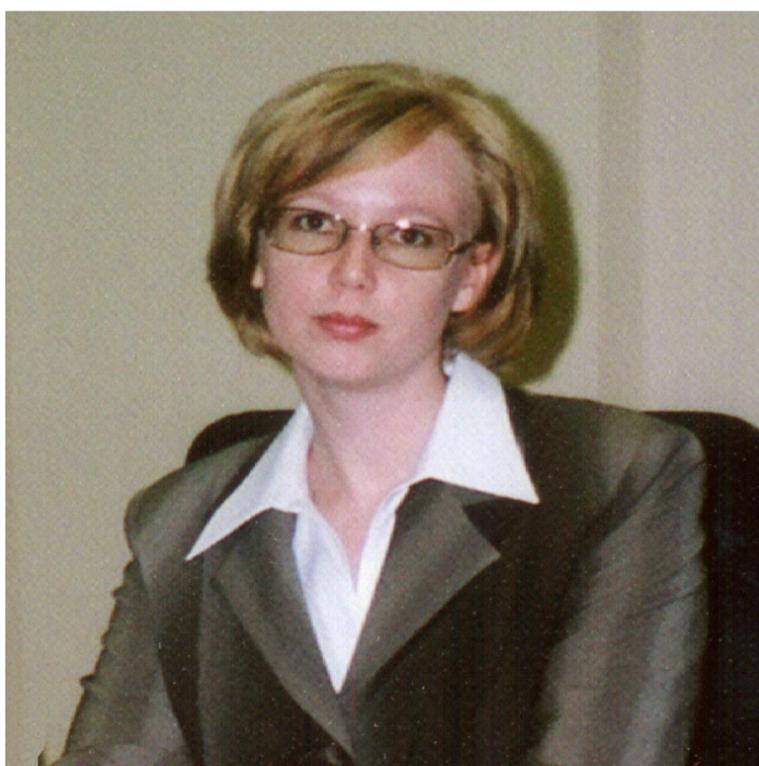
5. Sinyagina N.Y. Training civil servants to work in the new digital reality. Sat. tr. on the problems of additional professional education. Issue 34: Russian State University of Oil and Gas. I.M. Gubkina, 2018. P. 77-88.
6. Bakker A. B., Demerouti E. The job demands–resources model: state of the art // *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22. P. 309-328. doi: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
7. Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being / S. Zeike, K., Bradbury L., Lindert H. Pfaff // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. Vol. 16(14). Article 2628. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16142628>
8. Edmans A. The link between job satisfaction and firm value, with implications for corporate social responsibility // *Academy of Management Perspectives*. 2012. Vol. 26(4). P. 1-19. doi: <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0046>
9. Managers' well-being in the digital era: is it associated with perceived choice overload and pressure from digitalization? An exploratory study / S. Zeike, K.-E. Choi, L. Lindert, H. Pfaff // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. Vol. 16(10). Article 1746. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph16101746>
10. Martins H. Digital Transformation and Digital Leadership // *Healthcare Informatics Research*. 2019. Vol. 25(4). P. 350-351. doi: <https://doi.org/10.4258/hir.2019.25.4.350>
11. Meeting of Regional Experts on Promotion of Mental Well-Being: Report of the Meeting (Jakarta, 11–13 June 2009). New Delhi: World Health Organization, 2009. 46 p.
12. Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors / B. Trenerry, S. Chng, Y. Wang, Z. Shah Suhaila, Sun Sun Lim, Han Yu Lu, Peng Ho Oh // *Frontiers in Psychology*. 2021. Vol. 12. Article 620766. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>
13. Tarafdar M., Cooper C.L., Stich J.-F. The technostress trifecta: techno eustress, techno distress and design: theoretical directions and an agenda for research // *Information Systems Journal*. 2019. Vol. 29(1). P. 6-42. doi: <https://doi.org/10.1111/isj.12169>
14. Tenney E.R., Logg J.M., Moore D.A. (Too) optimistic about optimism: the belief that optimism improves performance // *Journal of personality and social psychology*. 2015. Vol. 108(3). P. 377-399. doi: <https://doi.org/10.1037/pspa0000018>
15. The Role of Leadership and Employee Well-Being in Organizational Digitalization / R.-L. Larjovuori, L. Bordi, J.-P. Mäkinemi, K. Heikkilä-Tammi // *What's ahead in service research? New perspectives for business and society // Proceedings of the 26th Annual RESER Conference (Naples, 8–10 September 2016) / eds. T. Russo-Spena, C. Mele. Naples: University of Naples Federico II, 2016. P. 1141-1154.*



Диагностика и оценка ЛИЧНОСТИ



Управленческие компетенции руководителей бюджетных и частных организаций в контексте концепции ограничений



Емельяненко А.В.

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии
и педагогики, Ульяновский
государственный университет

e-mail: annaemelyanenkova@gmail.com

Аннотация

Статья носит обзорный характер. Представлены современные исследования, проведенные в рамках концепции ограничений. Акцент сделан на анализе изучения личности руководителей бюджетных организаций: сферы образования, культуры, здравоохранения. Приведены результаты сравнения управленческих компетенций руководителей бюджетных и частных организаций. Описаны характеристики личностных ограничений в реализации управленческой деятельности женщин-руководителей учреждений культуры.

Ключевые слова

• концепция ограничений • управленческие компетенции •

Концепция ограничений руководителя, предложенная М. Вудкоком и Д. Фрэнсисом в конце XX века, продолжает пользоваться заслуженной популярностью как среди исследователей, так и практиков в сфере управленческого и организационного консалтинга. Во многом это связано и с разработанным создателями инструментарием, который дает возможность диагностировать особенности личности и деятельности руководителя, ограничивающие успешность менеджера в профессиональной деятельности [1]. Использование данного теста (точнее батареи тестов, состоящих из трех взаимодополняющих методик) рекомендовано авторами-разработчиками как один из эффективных методов формирования «осознанной компетентности» и мотивации к профессионально-личностному развитию. Результаты теста позволяют выделить основные факторы и ресурсы систематизированной оценки слабых и сильных сторон современных менеджеров, определить запросы на перестройку концептуального видения личной карьеры [4]. Содержательность и прогностическая валидность данной концепции проверена многочисленными исследованиями, в том числе нашими собственными, обзор которых частично приводится в данной статье, и которые подтверждают, что она даёт широкий диапазон поиска реальных путей развития личностных и деловых качеств руководителей, позволяет ему определить способы корректировки и совершенствования своих компетенций.

Многочисленные исследования в контексте концепции ограничений проводятся как по анализу управленческих компетенций руководителя [2; 3; 8], так и в конкретных сферах управления – здравоохранения [9], образования [4; 5; 6], культуры [7]. Появляются и модификации классического инструментария, например, Н. Сас предлагает методику «Ограничение и преимущества профессиональной рефлексии преподавателя вуза», которая диагностирует четыре компонента рефлексивной культуры преподавателя и ее динамику: склонность к профессиональному рефлексированию, рефлексивно-когнитивный, рефлексивно-деятельностный и личностный компоненты [6]. Именно данные характеристики самоанализа, по мнению автора, максимально способны выявить не только ограничения профессиональных компетенций, но и преимущества, сильные стороны, что является и одной из приоритетных задач классического подхода в концепции ограничений.

Так, по исследованиям О.П. Осиповой [4], менеджеры образовательных организаций наибольшие проблемы, приводящие к снижению эффективности своей управленческой деятельности, связали с неумением управлять собой и своим личным временем; неспособностью справляться со стрессовыми ситуациями, возникающими в профессиональной деятельности; отсутствием ясного понимания своих личных ценностей и противоречием ценностей деловой и частной жизни; недостатком творческого подхода в профессиональной деятельности и неумением генерировать новые идеи. К развитым управленческим компетенциям менеджеры образования отнесли постоянное профессионально-личностное развитие, в том числе освоение новых технологий, связанных с управлением в условиях электронной информационно-образовательной среды; способность анализировать и рассматривать возможности ресурсного обеспечения организации и стратегии ее развития; возможность организации и командного участия в исследовательских и инновационных проектах.

Интересен и опыт применения методики М. Вудкока и Д. Френсиса в форме экспертной оценки специалистами в области организации здравоохранения и общественного здоровья, проведенной Б.А. Ясько и Б.В. Казариным [9]. С целью определения компетенций, необходимых для оптимального выполнения ряда задач, экспертам были предложены перечень управленческих компетенций (сильных сторон руководителя в концепции ограничений) и список профессиональных задач, содержащихся в Профессиональном стандарте. В результате оценки оказалось, что все 11 управленческих компетенций были оценены как востребованные, причем семь из них отмечены в качестве актуальных для руководителей всех уровней в организации здравоохранения. Данные различались по уровням должностей, например, наиболее существенными для главных врачей эксперты выделили: творческий подход в деятельности, влияние на окружающих, развитые навыки эффективного решения проблем, а также понимание особенностей управленческого труда. При сопоставлении выраженности управленческих компетенций у главных врачей, их заместителей и заведующих подразделений (по классическому способу работы с инструментарием), авторы выделили, в частности, что умение влиять на окружающих достоверно менее выражено в среде заведующих подразделениями в сравнении с заместителями главного врача, а умение наладить групповую работу значительно более высоко сформировано у главных врачей и у заведующих подразделениями по сравнению с заместителями главного врача. Результаты диагностики

«профилей» управленческих компетенций позволили провести анализ как общих для субъектов управленческой деятельности личностных свойств, способностей и умений, так и вариативных для разного уровня руководящих должностей в организациях здравоохранения.

Исследование с целью сравнения управленческих компетенций руководителей бюджетных и частных организаций и описания выявленных различий проведено под нашим руководством А.А. Рассохиным. В нем приняло участие 47 руководителей бюджетных и 38 – частных организаций. Оказалось, что менеджеры бюджетных организаций превосходят в умении обучать и развивать подчиненных (t-критерий 4,428, $p < 0,001$), умении влиять на окружающих (3,213, $p < 0,01$), умении добиваться результатов в нужные сроки и с определенным качеством (2,324, $p < 0,05$). Менеджеры частных компаний обладают более четкими личными ценностями (-3,580, $p < 0,001$), активнее используют творческий подход (5,119, $p < 0,001$), проявляют больше управленческих навыков в способности управлять собой (-3,111, $p < 0,01$), в эффективном решении возникающих проблем (-2,942, $p < 0,01$), в понимании особенностей управленческого труда (-3,330, $p < 0,01$) и умении наладить командную работу (-2,431, $p < 0,05$). Еще один интересный результат был получен относительно характеристики, связанной с определением личных целей. Показатели в обеих группах не выявили тенденции к различиям и были достаточно высоки в целом: участвующие в исследовании руководители способны определять цель, оценивать альтернативные возможности ее достижения, оценивать последствия принятых решений и нести за них ответственность.

В рамках данного исследования также проводился сравнительный анализ мужчин и женщин руководителей (уже без привязки к форме собственности организации). Значимые различия в пользу мужчин-руководителей были получены по шкалам четких ценностей (2,041, $p < 0,05$) и понимания особенностей управленческого труда (2,389, $p < 0,05$), в сторону женщин-руководителей – в практической способности руководить (2,758, $p < 0,01$).

Это исследование показало более широкий спектр развитых управленческих способностей руководителей частного бизнеса, что, на наш взгляд, часто и определяет их большую эффективность. Наиболее яркие преимущества проявляются в реализации творческого потенциала и сформированности личных ценностей, что согласуется и с результатами выше проанализированных исследований, которые эмпирически подтверждают, что руководитель, осознавая и учитывая иерархию собственных ценностей, анализируя ценности сотрудников (коллег и подчиненных), во многом определяет приоритетные ценностные ориентации в организации в целом и способен выстраивать доверительные отношения, оптимизируя профессиональную коммуникацию [5; 8].

Интересным представляется исследование Е.В. Убы по характеристикам личностных ограничений в реализации управленческой деятельности женщин-руководителей учреждений культуры [7]. В данной работе использовался полный инструментарий методики М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, состоящий из трех методик. На первом этапе (тест № 1 «Вы сами») руководители оценивали свои сильные стороны и ограничения, на втором этапе (тест № 2 «Работа») ими проводился анализ своей работы и должностных функций с точки зрения того, каких именно управленческих навыков они требуют от них в первую очередь. Уже на этом этапе можно было сопоставить результаты по актуальности тех или иных ограничений для конкретной ситуации, как и предлагали создатели методики. Действительно, специфика конкретной сферы, работы и должности задает приоритет тем или иным ограничениям. На третьем этапе (тест № 3 «Другие») проводилась оценка руководителей со стороны нескольких подчиненных, которая потом усреднялась. По итогам данных всего исследования был получен «взвешенный» показатель преимуществ и ограничений руководителя, позволяющий руководителю определить важные области для развития и повышения эффективности его управленческой деятельности.

Наиболее «яркими» ограничениями для женщин-руководителей в организациях культуры по самоанализу стали неумения влиять на людей и обучать подчиненных, а также остановленное саморазвитие. При скорректированных результатах (после анализа требований конкретной должности) на первое место выходит низкая способность формировать коллектив, и только затем актуальны – неумение обучать и недостаточное влияние на людей. И, наконец, при добавлении в анализ мнения подчиненных, мы получаем на вершине рейтинга ограничений – остановленное саморазвитие, недостаточное понимание особенностей управленческого труда и способностей решения возникающих проблем. Автор исследования отмечает, что здесь свою роль играет и стаж работы руководителя (сравнению подвергались группы со стажем работы до и более 5 лет), в целом, у женщин-руководителей с большим стажем

руководящей работы существует меньше личностных ограничений в реализации управленческой деятельности, наибольшей проблемой остается неумение обучать и нехватка способности или желания помочь подчиненным в их развитии и реализации потенциала.

На последнем моменте опять остановим наше внимание. Каждый руководитель, в собственной практике, так или иначе, сталкивается с необходимостью совершенствования тех, кем он руководит [2]. Рост внутренней мотивации сотрудников, повышение их профессиональной компетентности, поддержание высоких стандартов работы приводит к формированию благоприятной среды для личностного роста и развития, способности извлекать уроки из опыта работы, совершенствуя процесс и содержание деятельности. Именно развитие персонала может выступить ключевым фактором в организационной и управленческой эффективности, особенно в быстроменяющихся условиях современной бизнес-среды.

Обобщая результаты по анализу гендерного фактора в управленческой деятельности в исследованиях А.А. Рассохина и Е.В. Убы, отметим в качестве сильных сторон женщин-руководителей практическую способность руководить и добиваться результатов с помощью усилий других сотрудников, а также умение максимально использовать свое время, энергию и компетенции, высокую стрессоустойчивость.

Таким образом, изучение руководителей бюджетных организаций сферы образования, культуры, здравоохранения показало, что развитыми управленческими компетенциями прежде всего выступают постоянное профессионально-личностное развитие, умение влиять на окружающих и наладить командную работу для достижения конкретной цели. Руководители частных организаций демонстрируют более широкий спектр управленческих способностей и преимуществ в реализации творческого потенциала и сформированности личных ценностей. В целом, проведенный анализ современных исследований в контексте концепции управленческих ограничений позволяет сделать вывод, что эта концепция остается актуальной моделью и инструментарием для управленческого консалтинга.

Список использованной литературы:

1. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: пер. с англ. М.: Дело, 1991. 320 с.
2. Горяйнова Н.М. Навыки обучения подчиненных – одна из ключевых компетенций современного менеджера // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2009. № 19. С. 372-382.
3. Конышев В.А. Эффективность менеджера – успех деятельности предприятия // Вестник Оренбургского государственного университета. 2012. № 2(138). С. 308-313.
4. Осипова О.П., Савенкова Е.В., Шклярова О.А. Транспрофессионализм как ресурс в системе подготовки менеджеров образования в педагогическом вузе // Преподаватель XXI век. 2021. № 2-1. С. 58-68. DOI 10.31862/2073-9613-2021-2-58-68.
5. Пилипчевская Н.В., Зырянова Е.В. Ценностно-смысловые ориентации будущих менеджеров в образовании // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 53-7. С. 161-167.
6. Сас Н. Характеристика методики «Самоанализ ограничений и преимуществ профессиональной рефлексии преподавателя вуза» // Актуальные проблемы гуманитарного образования: материалы VI Международной научно-практической конференции. Минск: Информационно-вычислительный центр Министерства финансов Республики Беларусь. 2019. С. 89-92.
7. Уба Е.В. Характеристика личностных ограничений в реализации управленческой деятельности женщин-руководителей учреждений культуры. Ульяновск. 2019. URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/41188> (дата обращения: 1.11.2021)
8. Шушарина А.Я., Михайлова И.В. Ценностные ориентации руководителей. Инновационный потенциал молодежи. 2016: Сборник работ студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам Всероссийского фестиваля научного творчества. Ульяновск: Ульяновский государственный университет, 2016. С. 317-322.
9. Ясько Б.А., Казарин Б.В. Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 4. С. 109-137.

Managerial competencies of heads of budgetary and private organizations in the context of the concept of constraints

Emelyanenkova A.V.

PhD of Psychology, Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy, Ulyanovsk State University

E-mail: annaemelyanenkova@gmail.com

Abstract

The article is of recapitulative nature. Modern studies carried out within the framework of the concept of restrictions are presented. The emphasis is on the analysis of the study of the heads of budgetary organizations: education, culture, health care. The results of the comparison of managerial competencies of heads of budgetary and private organizations are given. The characteristics of personal limitations in the implementation of managerial activities of women heads of cultural institutions are described.

Key words

• concept of constraints • managerial competencies •

References

1. Woodcock M., Francis D. The released manager. For the head-practice: translated from English from English M.: Delo, 1991. 320 p.
2. Goryainova N.M. Teaching the skills of subordinates is one of the key competencies of a modern manager // Scientific notes of the Russian Academy of Entrepreneurship. 2009. N 19. P. 372-382.
3. Konyshov V.A. The effectiveness of the head is the key to the success of the enterprise // Bulletin of Orenburg State University. 2012. N 2(138). P. 308-313.
4. Osipova O.P., Savenkova E.V., Shklyarova O.A. Transprofessionalism as a resource in the system of training managers of education in a pedagogical university // Teacher of the XXI century. 2021. N 2-1. P. 58-68. DOI 10.31862/2073-9613-2021-2-58-68.
5. Pilipchevskaya N.V., Zyryanova E.V. Value-semantic orientations of future managers in education // Problems of modern pedagogical education. 2016. N 53-7. P. 161-167.
6. Sas N. Characteristics of the methodology «Introspection of limitations and advantages of professional reflection of a university teacher» // Actual problems of humanitarian education: materials of the VI International Scientific and Practical Conference. Minsk: Information and Computing Center of the Ministry of Finance of the Republic of Belarus. 2019. P. 89-92.
7. Uba E.V. Characteristics of personal limitations in the implementation of managerial activities of women heads of cultural institutions. Ulyanovsk. 2019. URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/41188> (accessed: 1.11.2021)
8. Shusharina A.Ya., Mikhailova I.V. Value orientations of managers. Innovative potential of youth. 2016: Collection of works by students, postgraduates and young scientists based on the results of the All-Russian Festival of Scientific Creativity. Ulyanovsk: Ulyanovsk State University, 2016. P. 317-322.
9. Yasko B.A., Kazarin B.V. The personality model of a specialist: methodological justification and practical significance // Organizational psychology. 2020. Vol. 10. N 4. P. 109-137.



**Иллюстрации к выступлениям
участников II Международной
научно-практической
конференции «Личность в
системах управления»**

Поличка Н.П.

Развитие управленческих компетенций в условиях неопределённости правового обеспечения в муниципальных и государственных системах управления



II Международная научно-практическая конференция
«ЛИЧНОСТЬ В СИСТЕМАХ УПРАВЛЕНИЯ»
23-24 сентября 2021 г. Москва



Развитие управленческих компетенций в условиях неопределённости правового обеспечения в муниципальных и государственных системах управления

Поличка Нина Петровна

*Директор Дальневосточного научного центра местного самоуправления,
доктор педагогических наук, кандидат физико-математических наук*

Понятие местного самоуправления (п.2 ст.1 закона 131-ФЗ)

Местное самоуправление в РФ - форма осуществления народом своей власти, обеспечивающаясамостоятельное и под свою ответственность **решение вопросов местного значения** населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления, исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций.

Статья 16. Вопросы местного значения городского округа (ВМЗ)



**Правовое обеспечение решения
вопросов местного значения (ВМЗ)**

Есть федеральный отраслевой закон, устанавливающий полномочия органов местного самоуправления (МСУ)

Нет федерального отраслевого закона

Но установленные полномочия – это всего лишь необходимое, но не достаточное условие решения ВМЗ

Но по его формулировкам невозможно определить что должны делать органы МСУ по решению конкретного ВМЗ

<p>Вопрос местного значения Ст.16 закона 131-ФЗ</p>	<p>Правовое обеспечение решения вопроса местного значения</p>
<p>13) организация предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных организациях..</p> <p>организация предоставления дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях</p> <p>создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных образовательных организациях,</p> <p>а также осуществление в пределах своих полномочий мероприятий по обеспечению организации отдыха детей в каникулярное время, включая мероприятия по обеспечению безопасности их жизни и здоровья;</p>	<p>Федеральный закон от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в РФ»</p> <p>1. К полномочиям органов местного самоуправления ... городских округов по решению вопросов местного значения в сфере образования относятся:</p> <p>1) организация предоставления общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных организациях (за исключением полномочий по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами);</p> <p>2) организация предоставления дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях ...;</p> <p>3) создание условий для осуществления присмотра и ухода за детьми, содержания детей в муниципальных образовательных организациях;</p> <p>4) создание, реорганизация, ликвидация муниципальных образовательных организаций..., осуществление функций и полномочий учредителей муниципальных образовательных организаций;</p> <p>5) обеспечение содержания зданий и сооружений муниципальных образовательных организаций, обустройство прилегающих к ним территорий;</p> <p>6) учет детей, подлежащих обучению по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, закрепление муниципальных образовательных организаций за конкретными территориями муниципального района, муниципального округа, городского округа;</p> <p>7) осуществление иных установленных настоящим Федеральным законом полномочий в сфере образования.</p> <p>...</p>

Вопрос местного значения Ст.16 закона 131-ФЗ	Правовое обеспечение решения вопроса местного значения
15) создание условий для обеспечения жителей ... городского округа услугами связи	<p align="center">Федеральный закон от 07.07.2003 N 126-ФЗ (ред. от 02.07.2021) " О связи"</p> <p align="center">Статья 6. Организация деятельности, связанной с размещением сооружений связи и средств связи</p> <p>2. ... органы местного самоуправления содействуют организациям связи, оказывающим универсальные услуги связи, в получении и (или) строительстве сооружений связи и помещений, предназначенных для оказания универсальных услуг связи, а также вправе участвовать в реализации иных мероприятий, направленных на создание, развитие, эксплуатацию сетей связи и сооружений связи на территориях соответствующих ... муниципальных образований.</p>

Вопрос местного значения Ст.16 закона 131-ФЗ	Правовое обеспечение решения вопроса местного значения
7.2) разработка и осуществление мер, направленных на укрепление межнационального и межконфессионального согласия , поддержку и развитие языков и культуры народов РФ , проживающих на территории ... городского округа, реализацию прав коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств, обеспечение социальной и культурной адаптации мигрантов , профилактику межнациональных (межэтнических) конфликтов ;	ОТСУТСТВУЕТ
15) создание условий для обеспечения жителей ... городского округа услугами бытового обслуживания ;	ОТСУТСТВУЕТ
...	

ВЫВОДЫ:

1. Для эффективного решения ВМЗ необходимо

- проектировать системы, обеспечивающие решение ВМЗ;

- закреплять эти системы в муниципальных нормативных правовых актах.

2. Осуществлять проектирование систем должны

Вариант 1: муниципальные служащие, имеющие для этого соответствующие знания и умения

Вариант 2: внешние эксперты или экспертные организации.





**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ДЕТАЛИЗИРОВАННЫХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ К ПРЕТЕНДЕНТАМ НА ЗАМЕЩЕНИЕ
ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ И МУНИЦИПАЛЬНЫМ СЛУЖАЩИМ, ...**

Требования к навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, замещающими должности **высшей, главной и ведущей** групп должностей:

- навыки руководства, **эффективного планирования работы** и контроля за ее выполнением;
- навыки оперативного принятия и реализации управленческих решений;
-

Требования к профессиональным знаниям, содержащие

- **требования к знанию законодательства РФ, субъекта РФ, муниципальных правовых актов** к иным узкоспециализированным профессиональным знаниям,
- а также к требованиям к профессиональным навыкам, связанным с направлением или направлениями деятельности и специализацией ...по направлению ...деятельности.

ВОПРОС:
предполагает ли наличие этих знаний и навыков **умение проектировать системы для решения ВМЗ**





МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ ДЛЯ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ (Версия 3.2, Москва, 2017)

3.3. Требования к ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ знаниям и умениям

- **знание законодательства, в том числе определенные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с областью и видом деятельности;**
- знание правоприменительной практики, в том числе определения и постановления судов Российской Федерации;
- знание **писем государственных органов, содержащих разъяснения по определенным вопросам;**
- иные знания, связанные с областью и видом деятельности, которые отсутствуют в нормативным правовым актам, регулирующих вопросы, связанные с областью и видом деятельности.

3.4. Требования к ФУНКЦИОНАЛЬНЫМ знаниям и умениям

- **нормативное правовое регулирование и выработка государственной политики;**
- осуществление контрольно-надзорной деятельности;
- предоставление государственных услуг;
- осуществление исполнительно-распорядительных и обеспечивающих функций.

ВОПРОС:
гарантирует ли наличие этих знаний и умений способность госслужащих проектировать системы для исполнения полномочий органов власти

?

Вывод: в содержание образовательных программ подготовки и повышения квалификации **высшей, главной и ведущей** групп должностей необходимо включать **знание и умение**

1) проектировать системы, обеспечивающие эффективное решение ВМЗ и полномочий, установленных законодательством ;

2) проектировать нормы права для разработки НПА, закрепляющих спроектированные системы.



ВЫВОД: для проектирования систем, обеспечивающих эффективное решения ВМЗ и разработки НПА, закрепляющих эти системы

1) планировать в местных бюджетах расходы по статье **«прикладные научные исследования» в областях**

- общегосударственные вопросы,
- национальная экономика,
- жилищно-коммунальное хозяйство,
- охрана окружающей среды,
- образование,
- культура,
- здравоохранение,
- физкультура и спорт,

предусмотренные ст. 21 Бюджетного кодекса РФ;

2) привлекать для выполнения данных работ внешних экспертов (экспертные организации) через механизм муниципального заказа.





Нина Петровна Поличка

**директор Дальневосточного научного центра местного самоуправления,
доктор педагогических наук,
кандидат физико-математических наук**

ДВНЦМС 680000 Хабаровск, ул.Запарина д.30, к.120

тел/факс: (4212) 21-44-97, моб. +7 914 193 38 92

E-mail: npolichka@mail.ru Веб-сайт: <http://www.dvncms.khv.ru>



Дайджест исследований в области психологии

В рубрике «Дайджест исследований в области психологии» приводится обзор публикаций наших российских и зарубежных коллег. Мы надеемся, что даже краткий дайджест поможет заинтересованным специалистам и практикам найти необходимые статьи и темы, получить контакты для развития своих исследований или своей деятельности!

Цели и методы воспитания в современной социокультурной ситуации развития России

В память о замечательном педагоге Д.В. Григорьеве подготовлен и издан двухтомный сборник его работ «Развитие культуры воспитания в образовании». Первый том содержит работы Дмитрия Васильевича по аксиологии, методологии, теории воспитания, представляет его видение воспитательного пространства, воспитательной системы, детско-взрослых отношений и позиции педагога в них. Автор размышляет о целях и методах воспитания в современной социокультурной ситуации развития России. Во втором томе представлены подходы и конкретные технологии управления и проектирования воспитательной среды, вопросам диагностики и детского самоуправления, особенностям воспитания в сельской школе, характеристике организации детско-взрослых производств. Особое место занимает глава, раскрывающая концептуальные и методические аспекты организации воспитательного процесса в школе-лаборатории № 825 г. Москвы – легендарной «школы Караковского», в которой Дмитрий Васильевич прошел путь от учителя до директора.

Подробнее: Григорьев Д.В. Развитие культуры воспитания в образовании. 2022. М.: Изд-во «Перо». 496 с.

Пол, возраст и управленческие роли руководителей

Тема влияния гендерных и возрастных особенностей на те или иные сферы жизни в последнее десятилетие весьма актуальна. Ученые факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС провели эмпирическое исследование с целью выявления особенностей влияния пола и возраста на формирование структуры управленческих ролей у руководителей как членов управленческой команды. Исследовав выборку из 6602 руководителей органов государственной власти, исследователи пришли к ряду выводов. Так, независимо от пола в подгруппах старше 45 лет в сравнении с теми, кому менее 45 лет, значимо снижается процент руководителя среднего звена, и одновременно значимо увеличивается процент первых лиц. Также самой характерной для себя неформальной управленческой ролью наибольший процент респондентов считает роль организатора. Роли же кадровика, штабника, контролера и инноватора, как характерной для себя неформальной роли, респонденты называли крайне редко.

Подробнее: Селезнева Е.В., Трифонова А.В., Чирковская Е.Г. Половые и возрастные особенности в структуре управленческих ролей // Государственное управление. Электронный вестник. 2021. № 85. С. 142-166. http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2021/vipusk__85._aprel_2021_g./soziologija_upravlenija/11-04-57selesneva_trifonova_chirkovskaya.pdf

Теория и практика психологического сопровождения руководящих кадров

В сборнике по материалам VI научно-практической интернет-конференции «Теория и практика психологического сопровождения руководящих кадров» представлены статьи на актуальные темы науки и практики психологии управления: развитие личности руководителя в современном обществе, психологическое обеспечение профессионального здоровья руководителя, психологическое сопровождение в практике работы с персоналом, цифровизация HR и тому подобное. Рассмотренная в рамках конференции проблематика направлена на поиск новых направлений исследований в области психологического обеспечения деятельности руководящих кадров.

Подробнее: Теория и практика психологического сопровождения руководящих кадров: сборник материалов, Минск, 18 мая 2021 г. / Под общ. ред. М. А. Пономаревой, Н. В. Азарёнок. Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь. Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2021. 110 с.

Формирование личности: роль образования

Можно ли вырастить молодых людей, чтобы они стали миролюбивыми и умелыми взрослыми, достаточно терпеливыми и обладающими зрелыми когнитивными и социальными навыками и установками? Чтобы могли разбираться с неизбежными конфликтами интересов, разрушительными экологическими событиями или другими серьезными проблемами? Психология, и, в частности, психология социального и культурного развития, накопила новые знания в этом направлении. На заре детской психологии Л.С. Выготский обосновывал роль, которую образование может сыграть в развитии детей, придавая особую важность культурному наследию. Также Ж. Пиаже, его коллеги и ученики искали способы предложить детям альтернативу строгому авторитарному образованию. Сегодня исследователи в значительной степени опираются на вклад этих авторов, но предлагают новое понимание сложности социальной архитектуры, в которой происходит развитие личности: образование может помочь детям развивать социально-когнитивные компетенции, приобретать опыт, научить уважительному отношению, сформировать навыки управления конфликтами и конструктивного решения важных проблем. Но образование не будет значимым и успешным без учета социокультурного контекста, в котором участвуют дети. Оно предъявляет к ним требования, оно передает определенные культурные ресурсы и формирует с помощью ряда фреймов их доступ к отношениям, ресурсам, идентичности, представляя возможности для получения опыта различного переживания. Социальная среда детей – это школа, в которой они проводят значительную часть своей жизни. Предлагает ли школьная архитектура ученикам среду, способствующую развитию отношений, обеспечивающих социально-когнитивное развитие, которое общество ожидает? Это требует дальнейшего изучения в свете современных тенденций в исследованиях и с учетом требований, надежд и страхов жизни в 21 веке в разных местах на Земле.

Подробнее: Perret-Clermont A.-N. (2015). The architecture of social relationships and thinking spaces for growth. *Social relations in human and societal development*. Pp. 51–70.: <https://doi.org/10.1057/9781137400994.0009>

Влияют ли социальные сети на психическое здоровье: что думают эксперты?

За последние 20 лет социальные сети из относительной безвестности превратились в полностью признанную и неотъемлемую часть повседневной жизни. Однако, несмотря на повсеместное распространение социальных сетей, однозначного общего мнения о том, как они влияют на психическое здоровье, нет. Есть данные, что те, кто проводит более 3 часов в день в социальных сетях, могут иметь более высокий риск проблем с психическим здоровьем, чем те, кто этого не делает. В целом же вопрос о том, в какой степени социальные сети на самом деле вредят психическому здоровью, остается спорным: некоторые исследования отмечают слабую или непостоянную связь; другие фиксируют незначительную отрицательную связь, которая достаточно сложна и зависит от того, как именно исследователи определяют психическое здоровье и использование социальных сетей; также есть сведения, что социальные сети могут принести пользу психическому здоровью, особенно людям, страдающим психическими заболеваниями... Эти противоречивые данные не позволяют дать однозначного ответа на вопрос о вреде или пользе соцсетей. Имея это в виду, специалисты Medical News Today обратились за помощью к 7 экспертам в области психологии на стыке социальных сетей и психического здоровья и получили их профессиональное мнение.

Подробнее: Lennon A. Does social media impact mental health? What we really know? (2022).: https://www.medicalnewstoday.com/articles/does-social-media-impact-mental-health-what-we-really-know?utm_source=Sailthru%20Email&utm_medium=Email&utm_campaign=dedicated&utm_content=2022-01-23&ap_id=40001265&rvid=4485412ccc2ba12339af176b3e16cc2c106ec660efeac2857ed269c523f5ab05

СЛЕДУЮЩИЙ ВЫПУСК
— ИЮНЬ 2022

