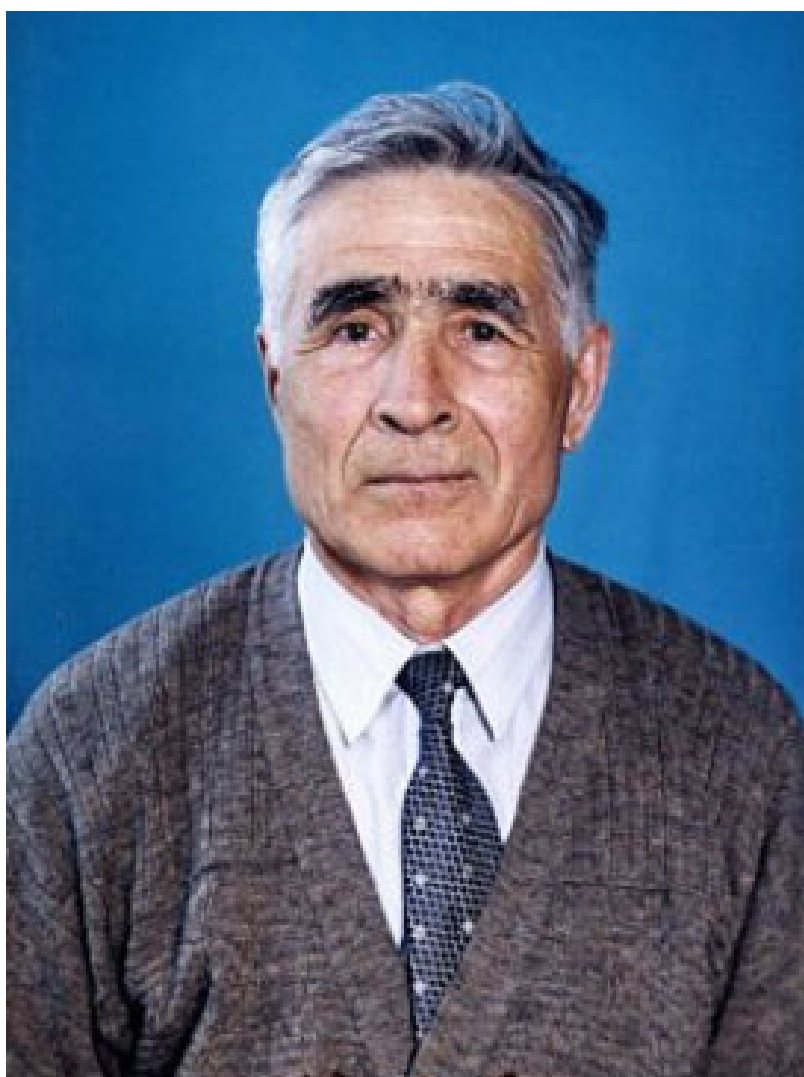


ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ПОЛИЭТНИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

**Материалы Всероссийской научно-практической
конференции, посвященной 90-летию со дня рождения
заслуженного деятеля науки Республики Башкортостан
доктора социологических наук, профессора
Ирназарова Рашита Исмагиловича
(г. Уфа, 8 октября 2025 г.)**



Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уфимский университет науки и технологий»

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ПОЛИЭТНИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

*Материалы
Всероссийской научно-практической конференции,
посвященной 90-летию со дня рождения
заслуженного деятеля науки Республики Башкортостан
доктора социологических наук, профессора
Ирнарзова Рашида Исмагиловича
(г. Уфа, 8 октября 2025 г.)*

Научное электронное издание сетевого доступа

Уфа
Уфимский университет
2025

УДК 316.3
ББК 60.54
П78

*Публикуется по решению кафедры социологии и работы с молодежью
института гуманитарных и социальных наук УУНУТ.
Протокол № 2 от 23.09.2025 г.*

Редакционная коллегия:

канд. социол. наук, доцент **А.Ю. Гайфуллин** (*отв. редактор*);
канд. социол. наук, доцент **Р.М. Валиахметов**;
канд. филол. наук **Е.В. Полякова**

Проблемы социального развития в условиях полиэтнического общества:
П78 материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной
90-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки Республики
Башкортостан доктора социологических наук, профессора Ирнарзорова Рашита
Исмагиловича (г. Уфа, 8 октября 2025 г.) / отв. ред. А.Ю. Гайфуллин
[Электронный ресурс] / Уфимск. ун-т науки и технологий. – Уфа: Уфимский
университет, 2025. – 157 с. – URL: [https://uust.ru/media/documents/digital-
publications/2025/355.pdf](https://uust.ru/media/documents/digital-publications/2025/355.pdf) – Загл. с титула экрана.
ISBN 978-5-7477-6287-9

Материалы конференции будут интересны специалистам в области социологии,
этнологии, региональной политики и управления.

Издание адресовано преподавателям и студентам вузов, аспирантам и научным
сотрудникам, всем заинтересованным в изучении проблем социального развития в
поликультурной среде.

Публикуется в авторской редакции.

УДК 316.3
ББК 60.54

ISBN 978-5-7477-6287-9

© Уфимский университет, 2025

Содержание

Анохин А.А., Гайсина Л.М. Социальные аспекты и вызовы социального реформирования на нефтегазовых предприятиях России в условиях цифровизации и экологической трансформации	8
Ахмадеев К.Н., Гареева Э.Р. Использование социальных сетей в государственном управлении полиэтнического региона (Башкортостан)	14
Аюпов Р.Р., Гайсина Л.М. Роль социологии в формировании эффективной системы адаптации молодых сотрудников	20
Бесчасная А.А., Фишова А.А. «Концепция государственной семейной политики в РФ на период до 2025 г.»: от итогов к формулированию новых задач	25
Бикметов Р.Ш. Управление организацией в условиях технологической революции	34
Богатырёва М.Р. Инвестиции в человеческий капитал: эволюция от теории к человекоцентричной практике	44
Гайфуллин А.Ю. Этнические особенности значимости факторов и условий труда для работающего населения Республики Башкортостан: социологический анализ	48
Гайфуллин А.Ю., Кунгурцева Г.Ф. Этнические различия в причинах смены работы жителями Республики Башкортостан: социологический анализ	53
Головацкий Е.В. Социально-политическая повестка в сетевых сибирских региональных сообществах: возможности социологического исследования	60
Зарипова Г.Р. Проблема формирования культуры здорового питания у подрастающего поколения в контексте региональных особенностей России	66
Иткулова Л.А. Мировоззренческие ценности этноса как фактор социального и культурного развития	72
Кобыскан А.С. Социокультурный анализ фестиваля духовного наследия «Яншишма»: методология и практика применения	77
Кунафин Г.С. Отражение социально-экономических вопросов в творчестве башкирских просветителей М. Уметбаева и Р. Фахретдинова	83
Ланцев В.Л. Вовлечение педагогических работников в управление образовательной организацией в контексте мероприятий национального проекта «Образование»	91
Мигунова Ю.В. Профессиональные дефициты в школьном образовании: диагностика и механизмы решения проблемы	97
Мурзабулатова З.М. Нейросетевые технологии в сохранении историко-культурной памяти полиэтнических регионов	103

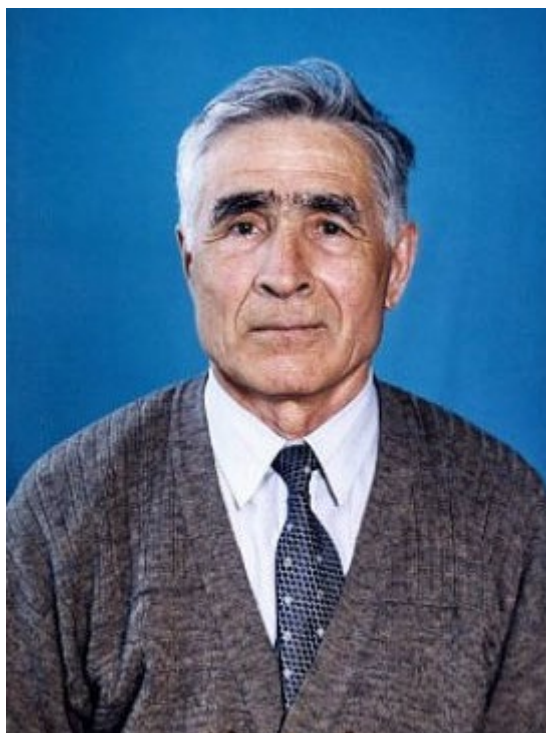
Мурзанова Л. А. Мифотворчество в современном коммуникативном поле	111
Муслимов Р.Р., Гайсина Л.М. Стратификация общества как последствие неэффективного управления на предприятиях топливно-энергетического комплекса	116
Пластеева Е.В., Гайфуллин А.Ю. Социальный потенциал молодежи: региональная идентичность и проблемы самореализации	122
Сабитова А.Р. Религия как фактор формирования ценностных ориентиров современного общества	127
Самситдинов И.З., Аубакиров В.И. Пути повышения эффективности управления культурной мобильностью населения региона в современных условиях (на примере Республики Башкортостан)	131
Самситдинов И.З., Тарбакова К.А. Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти (на примере Управления Федеральной налоговой службы по Республике Башкортостан)	136
Селиванова С.С. Территориальное неравенство в доступе к дополнительному образованию детей (на примере Республики Башкортостан)	143
Хакназаров С. Х. Общение на родном языке как фактор, влияющий на сохранение родных языков коренных народов Севера: на примере Березовского и Белоярского района Югры	147
Шевчук Н.В. Социальный феномен политической культуры молодёжи в обеспечении развития человеческого потенциала современной России	151

Ирназаров Рашит Исмагилович

Ирназаров Рашит Исмагилович родился **6 сентября 1935 г.** в с. Темясово Баймакского района Башкирской АССР.

Окончил сельскую семилетнюю школу, в 1950-1954 гг. обучался в Темясовском башкирском педагогическом училище.

В 1955 г. поступил учиться по специальности «Филология» в Башкирский государственный университет. Проучившись там два месяца, из-за материальных затруднений, по собственному желанию поступает служить в армию. Служил в армии три года и, демобилизовавшись в августе 1958 года, вновь поступает в университет и заканчивает его в 1963 г.



После университета его направляют инспектором отдела школ Министерства просвещения БАССР, один год здесь проработав, он переходит учителем школы-интерната для слепых детей.

В 1965 г. он переезжает в город Сибай, где его принимают на работу в горком КПСС, сначала заместителем заведующего, затем и заведующим отделом пропаганды и агитации.

Работая в горкоме КПСС, исполнял свои должностные обязанности, претворяя в жизнь решения XXII съезда КПСС (1961 г.) по строительству коммунизма в стране (к середине 80-х гг. XX в.)

Сибай держался в то время на двух предприятиях – Башкирском медно-серном комбинате и созданном для удовлетворения строительных потребностей этого предприятия тресте «Башмедьстрой». Остро стояли вопросы трудовой занятости, особенно женщин, молодежи, улучшения жилищных условий, культуры, медобслуживания. Актуальными оставались проблемы социального порядка и требовалось развитие теории и практики регулирования общественных отношений и процессов. Р.И. Ирназаров приходит к осознанию, что ему не помешало бы пополнить свои знания социологическими знаниями, что позволило бы наверняка подступиться к социальным отношениям и процессам, к их регулированию. И он в 1970 г. поступает в аспирантуру Уфимского авиационного института к профессору Аитову Нариману Абдрахмановичу, который в те годы занимался разработкой теоретико-методологических

основ и методологических приемов социального планирования как механизма регулирования общественных отношений и процессов. В 1973 г. Р.И. Ирназаров в Казанском государственном университете защищает кандидатскую диссертацию и остается в Уфимском авиационном институте, где более 20 лет работает в команде Н.А. Аитова, ведет занятия со студентами, участвует в разработке планов социального развития многих городов, сельскохозяйственных районов Башкортостана, а также городов Набережные Челны (Татарстан), Камышин (Саратовская область), Магнитогорск и Миас (Челябинская область), Сургут (Тюменская область).

Р.И. Ирназаров с начала 90-х гг. XX в. переключается на исследование особенностей проявления межэтнических отношений в Республике Башкортостан. Результаты этих исследований он обобщает в докторской диссертации, которую защищает в 1999 г. в Башкирском государственном университете. В VII томе многотомной «Истории Башкирского народа» (Уфа, Гилем, 2012) исследованию дается такая оценка: «В преодолении догматического подхода к анализу национальных проблем, критике схем и шаблонов в этой сфере важное значение имеет серьезное социологическое исследование профессора Р.И. Ирназарова «Равенство этносов в Республике Башкортостан». Отметив кризисное положение научных изысканий в Российской Федерации в целом в области национальных отношений, ученый с новых научных позиций рассматривает проблемы национальной политики и межнациональных отношений в Башкортостане».

Р.И. Ирназаров занимается изучением проблем межнациональных отношений более 20 лет. Большой научно-практической значимостью обладают обобщения и выводы, сделанные по результатам анализа смешения населения (полиэтнизации) Башкортостана по национальному (этническому) составу. Выясняется, что смешение населения представителями выходцев из внутренних регионов России начиналось вскоре после вхождения Башкортостана в состав России и проходило ряд этапов, по-разному, противоречиво и порой весьма драматично. Отчуждающиеся друг от друга в прошлом по национальным признакам, все они сегодня вовлечены в общий процесс совместной жизнедеятельности и под воздействием возникающих в этом процессе объективных экономических, социальных, политических, бытовых, духовно-идеологических связей образуют единую социальную общность. В этнической общности происходит взаимопроникновение социальных и национальных отношений друг в друга, формируется своеобразное социальное пространство для их формирования и реализации:

- усиливается принципиальность (щепетильность) этносов и их представителей действием других этносов и их представителей;
- меняются условия для сохранения и развития национальных культур и языков – этнос, численно превосходящий другие оказывается в

преимущественном положении, не теряя непосредственной связи с жизненной практикой и, «получая» от нее стимулы к совершенствованию.

Актуализируется необходимость обновления действий по формированию у представителей всех этносов (как членов общей для них социальной общности) взаимоотношений, исходя их реалий полиэтнического сообщества, на основе подлинного уважения национальных интересов, укрепления духовного единства, толерантности.

Р.И. Ирнарзову принадлежит первенство в изучении истории социологической мысли башкирского народа. Социологическая мысль это традиции, представления, ценности, идеи, теории, которые накапливаются народом в его историческом развитии и являются «руководством к действию» в деле его организации совместной жизнедеятельности людей. Р.И. Ирнарзов переосмысливает всю историю башкирского народа с древнейших времен до наших дней с социологической позиции, изучает творчество широко известных башкирских мыслителей, политических деятелей, руководителей народных движений, исторические документы, труды русских исследователей Башкортостана, документы государственных органов. И этот труд был завершён изданием книги «История развития социологической мысли Башкортостана», за которую Фондом развития отечественного образования автор был награжден Дипломом лауреата всероссийского конкурса на лучшую научную книгу 2011 г.

Научная деятельность Р.И. Ирнарзова включает в себя также теоретико-прикладные исследования современных актуальных проблем рыночных отношений, социального развития, управления, совершенствования социально-групповой структуры, социальной дифференциации, регионального развития.

В 2012-2016 гг. Р.И. Ирнарзов сотрудничал с Институтом социально-политических и правовых исследований АН РБ и в эти же годы совмещал должность главного научного сотрудника Башкирского филиала Института социологии РАН.

Ирнарзов Рашит Исмагилович имеет многочисленные награды:

1. Медаль «За доблестный труд. В ознаменование 100-летия со дня рождения В.И. Ленина» (1970 г.)
2. Медаль «Ветеран труда» (1988 г.)
3. «Заслуженный работник культуры Республики Башкортостан» (1992 г.)
4. «Заслуженный деятель науки Республики Башкортостан» (2002 г.)
5. «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» (2006 г.)
6. Серебряная медаль Российского общества социологов (2015 г.).

**СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ И ВЫЗОВЫ СОЦИАЛЬНОГО
РЕФОРМИРОВАНИЯ НА НЕФТЕГАЗОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ
ТРАНСФОРМАЦИИ**

**SOCIAL ASPECTS AND CHALLENGES OF SOCIAL REFORM AT
RUSSIAN OIL AND GAS ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF
DIGITALIZATION AND ENVIRONMENTAL TRANSFORMATION**

Анохин Антон Алексеевич, аспирант кафедры социальных и политических коммуникаций, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», Уфа, Россия, E-mail: anochinanton2001@mail.ru

Гайсина Люция Мугтабаровна, доктор социологических наук, профессор кафедры социальных и политических коммуникаций, доцент, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», Уфа, Россия

Anokhin Anton Alekseevich, Postgraduate Student of the Department of Social and Political Communications, Ufa State Petroleum Technical University, Ufa, Russia, E-mail: anochinanton2001@mail.ru

Gaisina Lucia Mugtabarovna, Doctor of Sociology, Professor of the Department of Social and Political Communications, Associate Professor, Ufa State Petroleum Technical University, Ufa, Russia

Аннотация: в статье рассматриваются социальные аспекты трансформации нефтегазовых предприятий России в условиях цифровизации и экологической модернизации. Анализируется влияние технологических изменений на структуру занятости, компетенции персонала и систему управления человеческим капиталом. Особое внимание уделено подходам к формированию цифровых компетенций, предложенным консалтинговыми компаниями, а также практике ведущих российских компаний, реализующих программы цифрового обучения и ESG-инициативы. На основе проведённого анализа определены ключевые направления социального реформирования, включающие развитие цифровой культуры, совершенствование кадровой политики и интеграцию принципов устойчивого развития в корпоративные стратегии.

Abstract: the article examines the social aspects of the transformation of Russia's oil and gas enterprises in the context of digitalization and environmental modernization. It analyzes the impact of technological changes on employment structure, personnel competencies, and human capital management systems. Special attention is given to approaches to the development of digital competencies proposed by consulting companies, as well as to the practices of leading Russian enterprises implementing digital training programs and ESG initiatives. Based on the analysis, key directions of social reform are identified, including the development of digital culture, improvement of HR policies, and integration of sustainability principles into corporate strategies.

Ключевые слова: цифровизация, социальное реформирование, нефтегазовая отрасль, компетенции, ESG, устойчивое развитие, человеческий капитал

Keywords: digitalization, social reform, oil and gas industry, competencies, ESG, sustainable development, human capital

Современное развитие нефтегазовой отрасли России характеризуется одновременным воздействием двух мощных трансформационных процессов – цифровизации и экологической модернизации. С одной стороны – это ускоренное внедрение цифровых технологий и автоматизация производственных процессов. Они становятся ключевыми драйверами повышения рентабельности и конкурентоспособности компаний. С другой – экологическая повестка, связанная с реализацией международных обязательств и переходом к низкоуглеродной экономике, требует от предприятий адаптации производственных и социальных механизмов к новым стандартам устойчивого развития.

Такая двойная трансформация оказывает существенное влияние не только на технологическую и экономическую составляющую деятельности компаний, но и на социально-трудовые отношения внутри предприятий. Изменяются профессиональные роли работников, требования к компетенциям, механизмы управления персоналом, а также система социальных гарантий и мотивации. Особое значение эти процессы приобретают в нефтегазовом секторе, который традиционно является одной из ключевых отраслей российской экономики и отличается высокой капиталоемкостью, территориальной удаленностью производственных активов и сложной структурой занятости.

В условиях цифровизации труд теряет рутинный характер и приобретает более сложные, когнитивные и управленческие функции, что требует изменения подходов к его оценке и организации. Одновременно ужесточение экологических требований приводит к необходимости пересмотра производственных практик и социальных гарантий, повышая значимость социальной устойчивости и адаптивности компаний. Как следствие, на первый план выходят вопросы [1]:

- кадровой политики;
- социальной ответственности;
- формирования новых моделей взаимодействия между работодателем и работником.

Если ранее главной задачей социальной политики предприятий было обеспечение стабильной занятости и безопасности труда, то сегодня приоритет смещается в сторону адаптации персонала к новым технологиям, формирования цифровых компетенций, поддержки социальной устойчивости и повышения вовлечённости работников в процессы организационных преобразований [2].

Цифровизация требует от нефтегазовых компаний принципиально нового подхода к управлению человеческим капиталом. Работник перестаёт быть лишь исполнителем производственных операций и становится активным участником процесса создания инновационной стоимости, что приводит к трансформации традиционных моделей

занятости, форм мотивации и механизмов оценки труда. Одновременно растёт значение нематериальных факторов [3]:

- кадровой политики;
- профессионального развития;
- гибкости рабочего процесса;
- корпоративной культуры;
- внутреннего комфорта и доверия между сотрудниками и работодателем.

Одним из ключевых направлений социального реформирования нефтегазовых предприятий становится формирование новой модели компетенций работников, способной обеспечить адаптацию к технологическим и организационным изменениям. Этот вопрос активно изучается как международными исследовательскими центрами, так и российскими государственными структурами (рис. 1) [4].

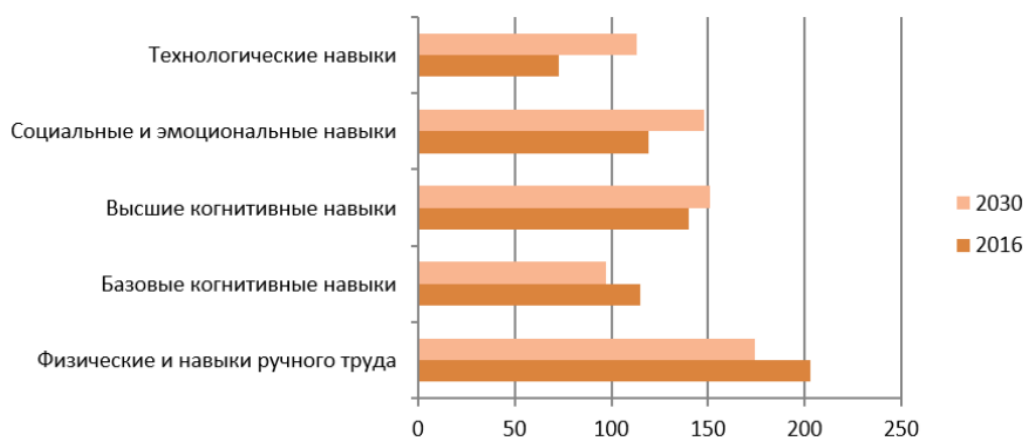


Рис. 1. Суммарные расходы трудового времени в Европе и США (бил. часов) [5]

Так, по результатам исследования консалтинговой компании McKinsey&Company, опубликованного в 2021 г., были определены 56 «отличительных элементов таланта» (DELTA – distinct elements of talent), которые в ближайшие годы станут основой профессионального успеха в условиях цифровой экономики. McKinsey классифицировала их в четыре крупные группы [6]:

- когнитивные навыки – критическое мышление, планирование, коммуникация, ментальная гибкость;
- межличностные навыки – командная работа, развитие отношений, способность мотивировать других;
- личные качества – самоанализ, саморегуляция, предпринимательское мышление, целеустремлённость;
- цифровые навыки – владение цифровыми инструментами, разработка и применение программного обеспечения, понимание архитектуры цифровых систем.

Примечательно, что исследователи определяют *DELTA* не просто как «навыки», а как сочетание знаний, установок и поведения, подчёркивая роль личной адаптивности и готовности к изменениям [5].

Схожие подходы к моделированию цифровых компетенций отражены и в Методике расчёта показателей федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», утверждённой Министерством экономического развития РФ в 2020 г [5]. Согласно этому документу, к числу базовых компетенций цифровой экономики относятся:

- коммуникация и кооперация в цифровой среде– умение эффективно взаимодействовать с другими с использованием цифровых инструментов;
- саморазвитие в условиях неопределённости– способность самостоятельно определять образовательные и карьерные цели, адаптироваться к изменениям;
- креативное мышление– умение выдвигать альтернативные решения и нестандартные подходы к задачам;
- управление информацией и данными– поиск, анализ и структурирование информации с применением цифровых технологий;
- критическое мышление в цифровой среде– способность оценивать достоверность данных и строить логические умозаключения.

Эти подходы во многом совпадают и взаимно усиливают друг друга, формируя основу новой парадигмы кадрового развития в условиях цифровой экономики (табл. 1). Для нефтегазовых предприятий их внедрение означает необходимость перехода от классической модели профессиональной подготовки к динамической системе управления компетенциями, в которой особое внимание уделяется развитию когнитивных и цифровых способностей, а также лидерского потенциала и гибкости мышления [7].

Таблица 1

Сравнение подходов McKinsey и Минэкономразвития РФ к формированию модели цифровых компетенций работников [5]

Источник	Основные группы компетенций	Ключевые акценты для нефтегазовых предприятий
McKinsey (2021)	Когнитивные, межличностные, личностные, цифровые	Развитие критического мышления, командного взаимодействия, цифровой грамотности, адаптивности и лидерства
Минэкономразвития РФ (2020)	Коммуникация, саморазвитие, креативное мышление, управление данными, критическое мышление	Формирование цифровой культуры, способность работать в условиях неопределённости и комплексных технологических изменений

Дополнительный пласт вызовов связан с экологической повесткой. Переход к низкоуглеродной экономике требует перестройки производственных процессов, внедрения технологий энергосбережения и

переработки, а также изменения трудовых функций – от линейных операторов к специалистам в области устойчивого развития и экологического менеджмента, что ведёт к необходимости сочетания цифровых и экологических компетенций, а также к росту роли ESG-факторов (*Environmental, Social, Governance*) в управлении персоналом [8].

Перед нефтегазовыми предприятиями стоит задача выработки новой стратегии социального реформирования, направленной на поддержку занятости, развитие кадрового потенциала и обеспечение социальной устойчивости в условиях технологических изменений. Наиболее значимые вызовы и направления ответных мер представлены в таблице 2.

Таблица 2

Социальные вызовы и направления реформирования нефтегазовых предприятий России в условиях цифровизации и экологической трансформации [9]

Социальный вызов	Характер проявления	Направления реформирования и решения	Примеры из российской практики
Дефицит квалифицированных кадров	Недостаток специалистов в области цифровых технологий, автоматизации и анализа данных	Создание корпоративных образовательных экосистем, партнёрство с вузами, развитие внутренних центров компетенций	«Газпром нефть» – корпоративный университет и проект <i>DigitalAcademy</i> (2020–н.в.), обучающий сотрудников цифровым профессиям
Региональный дисбаланс занятости	Сложность привлечения кадров в удалённые районы добычи	Развитие дистанционных форм занятости, внедрение удалённых лабораторий и цифровых НТЦ	«Роснефть» – проект <i>Инженер будущего</i> и цифровые центры мониторинга месторождений (Тюменская и Томская обл.)
Соппротивление цифровым изменениям	Недостаточная готовность персонала к переходу на цифровые технологии	Вовлечение сотрудников в процессы инноваций через наставничество, геймификацию и программы нематериальной мотивации	«Лукойл» – программа <i>Цифровое производство</i> и внутренние конкурсы по оптимизации процессов
Устаревшие формы оценки труда	Низкая эффективность традиционных методов нормирования и стимулирования	Внедрение KPI, цифровых систем PerformanceMeasurement и аналитики вовлечённости	«Сибур» – HR AnalyticsPlatform для анализа производительности и мотивации сотрудников
Рост требований к экологическим компетенциям	Необходимость интеграции ESG-подходов в деятельность компаний	Экологическое обучение, «зелёные» стандарты труда, участие работников в экопроектах	«Татнефть» – ESG-стратегия до 2030 года и программа «Зелёный офис»
Социальная устойчивость регионов присутствия	Рост ожиданий местного населения и необходимость сохранения занятости	Реализация программ корпоративной социальной ответственности, поддержка образования и инфраструктуры	«Новатэк» – инвестиции в образование и цифровизацию ЯНАО, партнёрские программы с вузами и колледжами

Практика ведущих российских нефтегазовых компаний показывает, что цифровая и экологическая повестки становятся неотъемлемыми элементами социальной политики. Так, «Газпром нефть» реализует программу цифрового апгрейда персонала, где обучение построено по модульной системе и охватывает специалистов всех уровней. «Роснефть» развивает инициативу «Инженер будущего», объединяя академическую подготовку и корпоративные стажировки, а также активно внедряет механизмы гибридной занятости. «Сибур» создал комплексную систему цифровой оценки производительности, которая учитывает не только количественные показатели, но и вовлеченность, инициативность, соблюдение экологических стандартов.

Важным направлением становится интеграция принципов *ESG* (*Environmental, Social, Governance*) в кадровую политику. Компании включают социальные показатели в стратегические метрики, что способствует повышению прозрачности и укреплению корпоративной репутации. В то же время усиливается роль цифровых HR-платформ, позволяющих анализировать потребности персонала в обучении, отслеживать карьерные траектории и формировать индивидуальные программы развития.

Вывод

Современная нефтегазовая отрасль России переживает двойную трансформацию, обусловленную цифровизацией и экологической модернизацией. Внедрение цифровых технологий и *ESG*-принципов меняет характер труда, требования к компетенциям и подходы к управлению персоналом. Согласно исследованиям *McKinsey* и Минэкономразвития РФ, ключевое значение приобретают когнитивные, цифровые и межличностные навыки, а также способность к саморазвитию и адаптивности в условиях неопределённости. В ответ компании формируют новые модели управления человеческим капиталом – развивают корпоративное обучение, цифровые HR-платформы и практики устойчивого развития. Эти процессы делают социальное реформирование неотъемлемой частью стратегического развития нефтегазового сектора и основой его долгосрочной конкурентоспособности.

Библиографический список

1. Ячmeneва В.М., Османова З. Управление адаптивностью в контексте деятельности предприятий в условиях цифровизации // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2021. № 4 (57).
2. Gaisina L.M., Shaykhislamov R.B., Shayakhmetova R.R., Semenova L.M., Gainanova E.I., Sadykova R.R. Shaping healthy lifestyle among students // *Espacios*, 2019, Vol. 40 (№17), Page 19.
3. Максимова М.А. Цифровая трансформация нефтегазовой отрасли и экология // Молодой ученый. 2023. № 12 (459). С. 45-47. URL: <https://moluch.ru/archive/459/101002>.

4. Gaisina L.M., Litvinenko I.L., Magomaeva L.R., Agaev A.A. Impact of the Pandemic and the Green Economy on the Development of the Oil and Gas Sector // SOCAR Proceedings. 2022. № 3. С. 106-113.

5. Жданов Дмитрий Алексеевич Человеческий капитал предприятия: модель компетенций работника в цифровом мире // *π-Economy*. 2022. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-predpriyatiya-model-kompetentsiy-rabotnika-v-tsifrovom-mire> (дата обращения: 27.10.2025).

6. Бюгин Ж., Хазан Э., Лунд С., Дальстрём П., Визингер А., Субраманиам А. Demand for technological, social and emotional, and higher cognitive skills will rise by 2030: How will workers and organizations adapt? [Электронный ресурс] / Jacques Bughin, Eric Hazan, Susan Lund, Peter Dahlström, Anna Wiesinger, Amresh Subramaniam. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>. Дата обращения: 26.10.2025.

7. Гайсина Л.М., Белоножко М.Л. Социально-ориентированное управление на предприятиях нефтегазового комплекса в условиях трансформации: синергетический подход. Уфа: Издательство «Нефтегазовое дело», 2021. 346 с.

8. Третьяков Н.А. Актуальные практики кадрового обеспечения процесса цифровой трансформации нефтегазовых компаний // Вестник науки. 2021. № 6-1 (39).

9. Кондратьев А. А. Цифровая трансформация в нефтегазовой сфере // Вестник науки. 2023. № 11 (68).

© Анохин А.А., Гайсина Л.М., 2025

УДК 351

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ ПОЛИЭТНИЧНОГО РЕГИОНА (БАШКОРТОСТАН)

USE OF SOCIAL NETWORKS IN PUBLIC ADMINISTRATION IN A MULTI-ETHNIC REGION (BASHKORTOSTAN)

Ахмадеев Камиль Наилевич, кандидат политических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Уфа, Россия, E-mail: komly1990@gmail.com
Ahmadeev Kamil Nailevich, Candidate of Political Sciences, Associate Professor of the Department of the State and Municipal Administration, Bashkir Academy of Public Service and Management under the Head of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, E-mail: komly1990@gmail.com

Гареева Эмилия Римовна, магистрант ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Уфа, Россия, E-mail:emiliagarevaa@gmail.com

Gareeva Emilia Rimovna, Graduate student, Bashkir Academy of Public Service and Management under the Head of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, E-mail: emiliagarevaa@gmail.com

Аннотация: в данной статье рассматривается использование социальных сетей в качестве инструмента управления в многонациональной Республике Башкортостан (Российская Федерация). В исследовании рассматривается растущее значение цифровых платформ в государственном управлении в регионах, характеризующимися этническим разнообразием. В исследовании анализируется, как государственные органы используют социальные сети для общения с различными этническими группами, уважая при этом их культурные особенности и модели потребления информации. Особое внимание уделяется языковой политике в официальных аккаунтах, стратегиям адаптации контента и показателям вовлеченности в различные демографические сегменты. Результаты исследования выявляют как успешные практики, так и проблемы в области цифрового управления в многоэтническом контексте, включая проблемы цифрового неравенства, культурные особенности.

Abstract: this paper examines the implementation of social media as a governance tool in the multi-ethnic Republic of Bashkortostan, Russian Federation. The research addresses the growing significance of digital platforms in public administration within regions characterized by ethnic diversity. The study analyzes how government authorities utilize social networks to communicate with various ethnic groups while respecting their cultural specificities and information consumption patterns. Special attention is paid to language policies in official accounts, content adaptation strategies, and engagement metrics across different demographic segments. The findings reveal both successful practices and challenges in digital governance within multi-ethnic contexts, including issues of digital divide, cultural sensitivity in messaging, and technological adoption rates among different populations. This research contributes to the growing field of digital governance by highlighting how traditional ethnic diversity factors influence modern communication strategies in public administration. The conclusions offer practical recommendations for regional authorities seeking to enhance their digital communication effectiveness while maintaining cultural inclusivity in ethnically diverse regions.

Ключевые слова: социальные сети, государственное управление, полиэтнический регион, Башкортостан, цифровые коммуникации, этнокультурные особенности.

Keywords: social networks, public administration, multi-ethnic region, Bashkortostan, digital communications, ethnocultural characteristics.

Стремительное развитие информационно-коммуникационных технологий сформировало новый характер взаимодействия государства и общества, став своего рода значимым фактором сегодняшнего дня. В многоэтнических регионах, к которым можно отнести входящую в состав Российской Федерации Республику Башкортостан, социальные сети органов публичной власти приобретает особую значимость в силу важности представленности в сетевой среде интересов граждан различных этнических групп и конфессий. В Республике Башкортостан проживает более 4 миллионов человек, относящихся к более чем 100 национальностям.

Управление в регионах с полиэтнической структурой населения сопряжено с уникальными вызовами, отличающими их от моноэтнических территориальных образований. Органы государственной власти вынуждены учитывать интересы разнородных этнокультурных сообществ, содействовать сохранению культурного разнообразия, а также обеспечивать возможность использования национальных языков в общественной сфере. В этих условиях разработка специализированной коммуникационной стратегии становится особенно важной. Социальные сети при этом приобретают значение эффективного инструмента реализации принципов мультикультурной политики.

Исследование практики использования социальных сетей в государственном управлении Башкортостаном позволяет выявить как уникальные региональные особенности, так и общие тенденции цифровизации государственного сектора. Гавриленко И.Г. отмечает, что цифровая трансформация государственного управления в республике происходит неравномерно, причем социальные сети становятся одним из наиболее динамично развивающихся направлений взаимодействия власти и общества [1, с. 12].

Внедрение цифровых технологий в практику государственного управления Башкортостаном имеет свою специфику, обусловленную полиэтническим характером региона. Так, органы власти вынуждены адаптировать свои коммуникационные стратегии с учетом языкового разнообразия. Газизова Д.Д. подчеркивает важность многоязычного контента в официальных аккаунтах государственных структур, что способствует формированию инклюзивной цифровой среды, учитывающей интересы всех этнических групп [2, с. 59].

Социальные сети играют значимую роль в сфере образования Республики Башкортостан. Пожалова А.А. отмечает, что Министерство образования и науки республики активно использует социальные платформы для информирования о реализуемых программах, новых образовательных возможностях и культурных мероприятиях, направленных на сохранение национальных традиций [3, с. 128]. Важно подчеркнуть, что образовательные инициативы, анонсируемые через социальные сети, часто учитывают этнокультурные особенности региона, способствуя гармоничному развитию межнациональных отношений.

В контексте управления земельными ресурсами социальные сети также демонстрируют свою эффективность. Смола К.В. указывает на положительный опыт использования цифровых платформ для информирования граждан о земельной политике и получения обратной связи по вопросам землепользования, что особенно актуально в условиях исторически сложившихся различий в отношении к земле у разных этнических групп Башкортостана [4, с. 35].

Уметбаев Ф.Ф. обращает внимание на то, что социальные сети становятся инструментом не только вертикальной коммуникации (между

властью и гражданами), но и горизонтальной – между различными этническими сообществами Башкортостана [5, с. 104]. Данный аспект приобретает особую значимость в контексте предотвращения межнациональной напряженности и формирования единого информационного пространства республики.

Анализ практики использования социальных сетей в государственном управлении Башкортостаном выявляет и определенные проблемы. Гавриленко И.Г. указывает на недостаточную цифровую грамотность как государственных служащих, так и отдельных групп населения, что снижает эффективность цифровых коммуникаций [1, с. 14]. Особенно остро данная проблема проявляется в сельских районах республики, где проживает значительная часть коренного населения.

Гаизова Д.Д. отмечает необходимость более глубокой интеграции многоязычного контента в цифровую коммуникационную стратегию республики [2, с. 60]. Недостаточное представительство национальных языков в официальных аккаунтах государственных структур создает риск информационного неравенства и может восприниматься как недостаточное внимание к культурному разнообразию региона.

Трансформационные процессы в системе государственного управления Башкортостаном, связанные с внедрением социальных сетей, требуют не только технологических, но и организационных изменений. Пожалова А.А. подчеркивает необходимость разработки комплексной стратегии цифровых коммуникаций, учитывающей этнокультурное разнообразие республики [3, с. 129].

Перспективным направлением развития использования социальных сетей в государственном управлении Башкортостаном является создание интегрированных цифровых платформ, объединяющих различные этнические сообщества и государственные структуры в едином информационном пространстве. Смола К.В. указывает на потенциал таких платформ в контексте формирования эффективной обратной связи и вовлечения граждан в процессы принятия управленческих решений [4, с. 36].

Анализ присутствия государственных органов Башкортостана в цифровом пространстве показывает системный подход к использованию социальных медиа. Официальные аккаунты Главы Республики Башкортостан Радия Хабирова представлены во всех основных социальных сетях, включая ВКонтакте, Telegram и отечественный мессенджер Мах. Контент этих аккаунтов отличается мультилингвальным подходом – информация часто публикуется не только на русском, но и на башкирском языке, что демонстрирует уважение к языковому разнообразию региона.

Правительство Республики Башкортостан также активно использует социальные сети для информирования населения о принимаемых решениях, реализуемых проектах и важных событиях. Интересной

особенностью является адаптация контента под культурные особенности различных этнических групп. Например, поздравления с национальными праздниками публикуются с учетом традиций разных народов, проживающих на территории республики – Сабантуй, Курбан-байрам, Пасха и другие важные даты находят отражение в информационной политике государственных аккаунтов.

Отдельно стоит отметить появление и активное развитие мессенджера МАХ как специфического инструмента цифровой коммуникации в Башкортостане. Данная платформа позволяет государственным органам вести прямой диалог с гражданами на привычной для местного населения площадке. Преимуществом этого мессенджера заключается в его изначальной ориентации на многоязычие и учет культурных особенностей региона. В отличие от глобальных платформ, здесь с самого начала предусмотрена возможность коммуникации на башкирском и татарском языках, что делает взаимодействие более комфортным для носителей этих языков.

Министерства и ведомства Башкортостана также демонстрируют дифференцированный подход к работе в социальных сетях с учетом этнического фактора. Министерство культуры республики регулярно освещает мероприятия, связанные с сохранением культурного наследия всех этносов региона. Министерство образования публикует информацию о развитии национального образования, изучении родных языков.

В сравнении с моноэтническими регионами России, социальные сети органов власти Башкортостана демонстрируют ряд отличительных особенностей. Во-первых, это многоязычность контента – публикации на башкирском и татарском языках являются обычной практикой. Во-вторых, особое внимание уделяется освещению межнациональных проектов и программ. В-третьих, визуальный контент отражает этническое многообразие региона – используются элементы национальной символики, традиционные орнаменты, демонстрируются культурные особенности различных народов.

Интересным аспектом использования социальных сетей в государственном управлении Башкортостаном является организация обратной связи с населением. В условиях полиэтнического региона важно обеспечить равный доступ к диалогу с властью для представителей всех национальностей. Анализ комментариев и обращений в социальных сетях государственных органов показывает, что граждане имеют возможность обращаться как на русском, так и на национальных языках. Ответы представителей власти также нередко даются с учетом языковых предпочтений обратившегося.

Центр управления регионом Республики Башкортостан, ответственный за мониторинг и анализ обращений граждан, использует специальные алгоритмы для работы с многоязычным контентом. Это позволяет эффективно отслеживать проблемы, волнующие представителей

различных этнических групп, и своевременно реагировать на них. Такой подход способствует снижению межнациональной напряженности и повышению доверия к власти со стороны всех этнических сообществ.

Отдельного внимания заслуживает контент-стратегия официальных аккаунтов государственных органов Башкортостана. В отличие от моноэтнических регионов, здесь наблюдается более тщательная проработка материалов с точки зрения их культурной чувствительности. Контент создается с учетом возможной реакции представителей разных этносов, избегаются формулировки, которые могут быть неоднозначно истолкованы в многонациональном контексте. Это требует от специалистов, ведущих социальные сети органов власти, дополнительных компетенций в области межкультурной коммуникации.

Государственные структуры Башкортостана активно задействуют потенциал социальных сетей для обеспечения баланса между всероссийской гражданской идентичностью и этнокультурной самобытностью народов республики. В официальных публикациях органично сочетаются общероссийская повестка и региональная специфика, что играет важную роль в гармонизации межнациональных отношений. Это особенно актуально для полиэтнического региона, где необходимо избегать крайностей как чрезмерной унификации, нивелирующей культурные различия, так и изоляционизма этнических сообществ, способного подорвать социальную сплоченность.

Муниципальные органы власти Башкортостана также демонстрируют адаптацию своих стратегий в социальных сетях к этническому составу конкретных территорий. В районах с преобладанием башкирского населения наблюдается больше контента на башкирском языке, в татарских районах – на татарском. Это позволяет более эффективно доносить информацию до целевой аудитории и повышать уровень доверия к местной власти.

Анализ использования социальных сетей в государственном управлении Башкортостаном выявляет и определенные проблемы. Одной из них является сложность одновременного охвата всех этнических групп региона. Несмотря на внимание к башкирскому и татарскому языкам, представители малочисленных народов (чуваши, марийцы, удмурты и др.) реже получают контент на родных языках.

В контексте полиэтнического региона особую значимость приобретает модерация комментариев в социальных сетях государственных органов. Необходимо оперативно реагировать на проявления языка вражды, этнически окрашенных негативных высказываний, предотвращать развитие конфликтных ситуаций на национальной почве. Опыт Башкортостана показывает, что эффективная модерация способствует формированию конструктивного диалога между представителями различных этносов.

Таким образом, использование социальных сетей в государственном управлении полиэтническим регионом Башкортостан демонстрирует комплексный подход, учитывающий этнокультурное многообразие населения. Многоязычный контент, культурная сенситивность, внимание к национальным праздникам и традициям, использование региональных платформ вроде мессенджера Макс – все эти элементы отличают стратегию цифровых коммуникаций в Башкортостане от подходов, применяемых в моноэтнических регионах. Дальнейшее развитие этого направления будет способствовать повышению эффективности государственного управления и укреплению межнационального согласия в республике.

Библиографический список

1. Гавриленко И.Г. Цифровые технологии в системе государственного и муниципального управления Республики Башкортостан / И.Г. Гавриленко, М.М. Газетдинова, Г.М. Георг // Уфа: Уфимский государственный нефтяной технический университет, 2022. С. 10-16.

2. Газизова Д.Д. Совершенствование системы государственного управления инновационными проектами в Республике Башкортостан / Д.Д. Газизова, Л.Д. Сайфуллина // Студенческий вестник. 2024. № 1-7(287). С. 58-60

3. Пожалова А.А. Показатели эффективности системы государственного управления в Республике Башкортостан на примере Министерства образования и науки Республики Башкортостан / А.А. Пожалова // Молодой ученый. 2022. № 52(447). С. 127-129.

4. Смола К.В. Улучшение системы государственного управления земельными ресурсами в Республики Башкортостан / К.В. Смола // Студенческий форум. 2023. № 37-1(260). С. 33-37.

© Ахмадеев К.Н., Гареева Э.Р., 2025

УДК 316.3

РОЛЬ СОЦИОЛОГИИ В ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ

THE ROLE OF SOCIOLOGY IN THE FORMATION OF AN EFFECTIVE ADAPTATION SYSTEM FOR YOUNG EMPLOYEES

Аюпов Ришат Радмирович, аспирант 3 года обучения кафедры социальных и политических коммуникаций, Института нефтегазового бизнеса ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», Уфа, Россия

Гайсина Люция Мугтабаровна, доктор социологических наук, профессор кафедры социальных и политических коммуникаций, доцент, ФГБОУ ВО

«Уфимский государственный нефтяной технический университет», Уфа, Россия

Ayupov Rishat Radmirovich, postgraduate student of the 3 years of study of the Institute of Oil and Gas Business, of the Department of Social and Political Communications, «Ufa State Petroleum Technological University», Ufa

Gaisina Lucia Mugtabarovna, Doctor of Sociology, Professor of the Department of Social and Political Communications, Associate Professor, Ufa State Petroleum Technical University, Ufa, Russia

Аннотация: в статье исследуется роль социологии в формировании эффективной системы адаптации молодых сотрудников. Выделяются основные методы социологии, применяемые для формирования эффективной системы адаптации: социометрия, контент-анализ, интервью, фокус-группы, опросы, эксперименты, партисипация и моделирование. Подробно раскрыты преимущества и недостатки каждого метода, а также их вклад в разрешение ключевых проблем адаптации молодых сотрудников.

Abstract: the article examines the role of sociology in the formation of an effective adaptation system for young employees. The main methods of sociology used to form an effective adaptation system are highlighted: sociometry, content analysis, interviews, focus groups, surveys, experiments, participation and modeling. The advantages and disadvantages of each method are described in detail, as well as their contribution to solving the key problems of adaptation of young employees.

Ключевые слова: молодые работники, адаптация, социальная адаптация, социология социальной адаптации, социологические исследования

Keywords: young workers, adaptation, social adaptation, sociology of social adaptation, sociological research

В современных условиях стремительного развития технологий и изменений на рынке труда молодые специалисты оказываются перед серьезными вызовами при интеграции в новую рабочую среду. Проблемы, связанные с быстрым темпом изменений, высокой конкуренцией и сложностью адаптации к новым условиям, становятся актуальными как для самих сотрудников, так и для организаций, стремящихся удерживать таланты и повышать эффективность своих команд [1].

Социальная адаптация – это процесс, в ходе которого молодой специалист включается в новую рабочую среду, принимает и осознает нормы и правила организации, устанавливает полезные социальные связи и постепенно достигает необходимой компетентности и уверенности в выполнении своих обязанностей [2; 3]. Именно в этом контексте возрастает значимость социологии как науки, способной объяснить и предсказать социальные процессы, лежащие в основе адаптации молодых сотрудников [4]. Социология позволяет глубоко проникнуть в природу социальных взаимодействий, раскрыть механизмы формирования корпоративной культуры и понять, как лучше организовать процесс адаптации, чтобы минимизировать стресс и повысить удовлетворенность и производительность молодых специалистов [5; 6].

Формирование эффективной системы адаптации молодых сотрудников может быть осуществлено путем применения широкого

арсенала классических и современных методов социологии, которые предоставляют возможность глубокого анализа текущих условий адаптации, выявления тенденций и прогнозирования возможных изменений, а также позволяют выработать научно обоснованные рекомендации по улучшению адаптационных процессов.

Социология располагает рядом инструментов, которые делают возможным всестороннее исследование механизмов социальной адаптации, начиная от описания структуры коллектива и заканчивая созданием стратегий интеграции молодых сотрудников в рабочую среду. В частности, социологические методы обеспечивают глубокое понимание как индивидуальных особенностей адаптации, так и групповых процессов, происходящих в коллективе.

Основные методы социологии, используемые в процессах формирования эффективной системы адаптации молодых сотрудников, это социометрия, контент-анализ, интервью, фокус-группы, опросы, эксперименты, партисипация, моделирование (таблица 1).

1. Социометрия. Этот метод позволяет выявить структуру взаимоотношений внутри коллектива и выявить возможные «точки напряжения». Социометрию можно использовать для оценки степени сплоченности коллектива, идентификации формальных и неформальных лидеров, а также для обнаружения изолированных сотрудников, которым требуется особая поддержка в процессе адаптации.

2. Контент-анализ. Данный метод предполагает анализ письменных и устных высказываний сотрудников (например, отзывов о работе, сообщений в корпоративной почте, бесед в коридорах и совещаниях). Он позволяет выявить настроения, ожидания и проблемы, с которыми сталкиваются молодые сотрудники в процессе адаптации, и на основе этого предложить адекватные меры.

3. Интервью и фокус-группы. Метод глубинных интервью и фокус-групп позволяет получить качественную информацию о внутреннем опыте адаптации молодых сотрудников, их ожиданиях, страхах и разочарованиях. Эти данные могут лечь в основу разработки индивидуально ориентированных программ адаптации.

Таблица 1

Методы социологии, используемые при формировании систем адаптации молодых сотрудников

Метод	Ключевые характеристики	Преимущества метода	Недостатки метода	Ключевые проблемы, которые решаются методом
Социометрия	Оценка межличностных отношений, выявление лидеров и аутсайдеров в коллективе	Позволяет визуально представлять структуру взаимоотношений	Требует специального инструментария и навыков интерпретации	Конфликты, изоляция, низкая сплоченность коллектива

		й	результатов	
Контент-анализ	Анализ письменных и устных высказываний сотрудников (например, отзывов о работе, сообщений в корпоративной почте, бесед в коридорах и совещаниях)	Позволяет выявлять скрытые смыслы и настроения	Субъективность интерпретации, трудоемкость	Негативные настроения, слухи, недоверие
Интервью	Прямая беседа с сотрудником, выявление глубоких переживаний и мотивов	Позволяет получить богатый материал для качественного анализа	Высокая зависимость от мастерства интервьюера, субъективность результатов	Недовольство, неясность целей и задач, проблемы с коммуникацией
Фокус-группы	Групповое обсуждение с небольшой группой молодых сотрудников для выявления коллективных взглядов и мнений	Позволяет выявить групповые тенденции и скрытые проблемы	Ограниченность объема данных, необходимость квалифицированного модерирования	Проблемы коммуникации, несогласованность ожиданий, сложности в коллективе
Опросы	Стандартизированные анкеты, собирающие количественные данные о мнениях и предпочтениях молодых сотрудников	Легкость обработки данных, стандартизация вопросов	Невысокая глубина анализа, возможен поверхностный ответ	Устойчивость корпоративной культуры, удовлетворенность работой, мотивация
Эксперименты	Научно контролируемое вмешательство с целью проверки гипотез	Возможность доказать или опровергнуть гипотезу	Сложность проведения экспериментов в реальных условиях	Эффективность различных подходов к адаптации, оценка программ наставничества
Партисипация	Привлечение сотрудников к обсуждению и принятию решений, совместное проектирование программ адаптации	Повышает вовлеченность и удовлетворенность сотрудников	Длительность процесса, возможные разногласия	Недоверие к нововведениям, сопротивление изменениям
Моделирование	Использование математических и компьютерных моделей для прогнозирования будущих тенденций и анализа возможных сценариев	Возможность прогнозировать развитие ситуации и тестировать стратегии	Сложность построения моделей, необходимость специализированного программного обеспечения	Оптимизация адаптационных программ, повышение эффективности работы сотрудников

4. Опросы и анкетирование. Количественные методы, такие как анкетирование и массовые опросы, позволяют собрать объективные данные о степени удовлетворенности молодых сотрудников процессом адаптации, оценить их уровень вовлеченности и выявить наиболее распространенные проблемы и препятствия на пути успешной интеграции.

5. Экспериментальные исследования. Эксперименты позволяют тестировать различные подходы к адаптации молодых сотрудников и сравнивать их эффективность. Например, можно экспериментально оценить влияние наставничества на скорость адаптации или эффективность специальных тренингов по развитию навыков коммуникации.

6. Партисипаторные методы. Партисипаторные методы, такие как мозговые штурмы и коллективные обсуждения, позволяют вовлечь молодых сотрудников в процесс разработки и коррекции программ адаптации. Это повышает их мотивацию и приверженность новому месту работы.

7. Моделирование и прогнозирование. Методы математического моделирования и прогнозирования позволяют оценить возможные сценарии развития ситуации в коллективе и спрогнозировать эффекты различных стратегий адаптации. Например, можно использовать регрессионный анализ для прогнозирования влияния продолжительности адаптационного периода на последующие успехи сотрудника.

Классические методы социологии, такие как социометрия, контент-анализ, интервью и опросы, служат надежным фундаментом для сбора первичной информации о потребностях и проблемах молодых сотрудников. Эти методы позволяют обнаружить и зафиксировать как очевидные, так и латентные проблемы, мешающие успешной адаптации.

Помимо классических методов, современная социология активно использует новые подходы, такие как экспериментальные исследования, партисипативный подход и компьютерное моделирование. Эксперименты позволяют верифицировать гипотезы относительно эффективности тех или иных методов адаптации, партисипация вовлекает молодых сотрудников непосредственно в разработку программ адаптации, а моделирование дает возможность предсказать вероятные сценарии развития событий.

Кроме того, социология предоставляет не только инструменты анализа, но и концептуальные основания для формирования систем адаптации. Использование таких теоретических конструкций, как теория социализации, теория ролей и интеракционизм, позволяет лучше понять механизм адаптации молодых сотрудников и учесть специфику их опыта [7]. Например, теория социализации помогает объяснить, как происходит постепенное усвоение норм и ценностей организации, а теория ролей помогает понять, как распределяются роли и обязанности в коллективе, что способствует снятию напряжения и конфликтов. Интеракционизм помогает выявить тонкие нюансы взаимодействия между сотрудниками, что важно для профилактики недопониманий и нарушений коммуникации.

Современная организация стремится не только привлечь талантливых молодых специалистов, но и обеспечить их скорейшую адаптацию и интеграцию в коллектив. Социология играет ключевую роль в формировании эффективной системы адаптации молодых сотрудников, обеспечивая глубокий анализ, точный диагноз и эффективные стратегии, способствующие интеграции и успешному началу карьеры молодых специалистов. Применение социологических методов и концепций позволяет организациям формировать полноценную и эффективную систему адаптации молодых сотрудников, способствующую их успешной

интеграции в коллектив, повышению удовлетворенности работой и росту продуктивности.

Библиографический список

1. Захарова Е.В. Социально-профессиональная адаптация как объект исследования социологии // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. 2024. № 16. С. 161-165.
2. Румянцева А. Понятие «социальная адаптация» в современной российской социологии / Социально-политические процессы в меняющемся мире: межвузовский сборник научных трудов / под ред. Н.Н. Козловой. Выпуск 13. Тверь: Тверской государственный университет, 2012. С. 124-126.
3. Ахмадеева И.А., Гайсина Л.М. Социальная адаптация молодых специалистов в нефтегазовой отрасли / Региональная экономика в контексте современности: Материалы V Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Уфа, 06 декабря 2017 года. Уфа: УГНТУ, 2017. С. 111-114.
4. Буравлева Е.П. Методологические основания исследования социальной адаптации в социологии // Вологдинские чтения. 2002. № 29. С. 96-97.
5. Гайсина Л.М. Мотивация и демотивация персонала (результаты социологических исследований) // Человек. Общество. Инклюзия. 2017. №2(30). С. 38-44.
6. Гайсина Л.М. Управление персоналом как предмет социологического исследования // Аспирантский вестник Поволжья. 2010. №5-6. С. 100-102.
7. Чалых О.П. Основные подходы к социальной адаптации в социологии // Социокультурные факторы консолидации современного Российского общества: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Пенза, 30–31 мая 2017 года. – Пенза: Автономная некоммерческая научно-образовательная организация «Приволжский Дом знаний», 2017. С. 148-151.

© Аюпов Р.Р., Гайсина Л.М., 2025

УДК 323(470): 347.61: 314.6.

«КОНЦЕПЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЕМЕЙНОЙ ПОЛИТИКИ В РФ НА ПЕРИОД ДО 2025 ГОДА»: ОТ ИТОГОВ К ФОРМУЛИРОВАНИЮ НОВЫХ ЗАДАЧ

«THE CONCEPT OF STATE FAMILY POLICY IN THE RUSSIAN FEDERATION FOR THE PERIOD UP TO 2025»: FROM RESULTS TO FORMULATION OF NEW TASKS

Бесчасная Альбина Ахметовна, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры государственного и муниципального управления,

Северо-Западный институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Санкт-Петербург, Россия; beschasnaya-aa@ranepa.ru

Фишева Анастасия Александровна, кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Северо-Западный институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Санкт-Петербург, Россия; fishева-aa@ranepa.ru

Beschasnaya Albina Akhmetovna, Doctor of Sociology, Associate Professor, Professor of the Department of State and Municipal Management, Northwestern Institute of Management, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, St. Petersburg, Russia; beschasnaya-aa@ranepa.ru

Fisheva Anastasia Aleksandrovna, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Management, North-Western Institute of Management, Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, St. Petersburg, Russia; fishева-aa@ranepa.ru

Аннотация: в статье проводится анализ мер по развитию системы государственной поддержки семей, реализованных в рамках «Концепции государственной семейной политики в РФ на период до 2025 г.» с фокусом на материальные аспекты благополучия. Основное внимание уделяется таким направлениям, как мониторинг уровня жизни семей; финансовая и жилищная поддержка; социальные гарантии и питание; налоговое стимулирование; обеспечение выплаты алиментов. Анализ показывает, что поставленные в концепциях задачи в области материальной поддержки в основном реализованы, а спектр применяемых мер постоянно расширяется. Авторами делается вывод, что, несмотря на позитивную динамику в повышении благосостояния, для достижения стратегических целей в области рождаемости и укрепления института семьи необходима разработка комплекса мер «нематериального» характера, что отражено в новом документе, пришедшем на смену «Концепции государственной семейной политики в РФ на период до 2025 г.» – «Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 г.», которая является преемницей, но расширяет их фокус, включая вопросы миграции, борьбы с смертностью и продвижения традиционных семейных ценностей.

Abstract: the article analyzes measures to develop a system of state support for families implemented within the framework of the "Concept of state Family Policy in the Russian Federation for the period up to 2025" with a focus on the material aspects of well-being. The main focus is on such areas as monitoring the standard of living of families; financial and housing support; social guarantees and nutrition; tax incentives; maintenance payments. The analysis shows that the tasks set out in the concepts in the field of material support have been largely implemented, and the range of measures applied is constantly expanding. The authors conclude that, despite the positive dynamics in improving well-being, in order to achieve strategic goals in the field of fertility and strengthen the institution of the family, it is necessary to develop a set of "non-material" measures, which is reflected in a new document that replaced the "Concept of State Family Policy in the Russian Federation for the period up to 2025." – "Strategies of action for the implementation of family and demographic policy, support for large families in the Russian Federation until 2036", which is the successor, but

expands their focus, including issues of migration, combating mortality and promoting traditional family values.

Ключевые слова: семья, политика, концепция государственной семейной политики, меры поддержки, материнский (семейный) капитал.

Key words: family, politics, concept of state family policy, support measures, maternal (family) capital.

Текущий 2025 год является рубежным в вопросах подведения итогов «Концепции государственной семейной политики в РФ на период до 2025 г.» (принятой Распоряжением Правительства РФ №1618-р от 25 августа 2014 г.) и «Концепции демографической политики» (принятой Указом Президента Российской Федерации от 9.10.2007 г. № 1351). Предшествующий 2024 год был объявлен Годом семьи (согласно Указу Президента Российской Федерации от 22.11.2023 г. № 875). Одной из основных целей семейной и демографической политик, а также инициативы по установлению «Года семьи» являлось укрепление социального института семьи, привлечение внимания к семейному образу жизни, его популяризация, активизация мер по увеличению числа семей с детьми, многодетных семей, повышению рождаемости.

«Концепция государственной семейной политики в РФ на период до 2025 г.»— обширный документ, рассмотрим некоторые направления работы по ее реализации.

Ежегодный мониторинг доходов и уровня жизни семей, включающий в себя выявление причин бедности среди семей с детьми. С целью обследования бюджетов домашних хозяйств Росстат проводит ежеквартальные и выборочные наблюдения доходов населения и участия в социальных программах. Этим занимаются различные подразделения Росстата. В 2020 г. на государственном уровне было решено создать Единый федеральный информационный регистр (ЕФИР) с целью сбора сведений о населении России. Внедрение ЕФИР находится в переходном периоде до 31 декабря 2025 г. К этому сроку должны быть детально проработаны механизмы его функционирования. По сообщениям ФНС России сведения из регистра населения с 1 января 2023 г. стали доступны уполномоченным органам через систему межведомственного взаимодействия, что эффективно сказывается на оказании государственных и муниципальных услуг.

С 1 июля 2024 г. в России заработал единый реестр многодетных семей, им уже пользуются государственные органы, которые назначают меры социальной поддержки.

В 2025 г. Росстат впервые проведет выборочные наблюдения доходов населения по целевой группе «многодетные семьи».

Помимо централизованных и обязательных процедур сбора информации о благополучии семей, в России есть центры, инициативно занимающиеся этой деятельностью. С 1994 г. по настоящее время НИУ ВШЭ проводит «Российский мониторинг экономического положения и

здоровья населения НИУ ВШЭ» (RLMSHSE), который остается единственным негосударственным обследованием такого рода. С 2015 г. к мониторингу доходов семей подключилась Президентская Академия[1;2].

Следующим направлением деятельности в развитии системы государственной поддержки семей является совершенствование гарантированных государством мер социальной поддержки семей, имеющих детей, в том числе замещающих семей. Одной из гарантий государства по социальной поддержке семей являются меры в решении жилищной проблемы, что в рамках введения материнского (семейного) капитала связано с повышением рождаемости. Во II кв. 2025 г. ипотечное кредитование ускорилось относительно I кв. 2025 г.: банки предоставили 197 тыс. ипотечных кредитов (+38% к I кв. 2025 г.) на 887 млрд руб. (+45%). В 2024 году семейная ипотека вышла на 1-е место в структуре льготного ипотечного кредитования. С января по июнь 2025 г., когда ещё действовала льготная ипотека на новостройки, на долю семейной программы приходилось чуть более половины всех выданных жилищных кредитов с господдержкой. Локомотив рынка – льготные программы: их доля в общей выдаче ипотеки по количеству за II кв. 2025 г. выросла до 64% (+2 п.п. за квартал). За этот период банки выдали 126 тыс. кредитов (+44% к I кв. 2025 г.) на 718 млрд руб. (+43%). Доля семейной ипотеки в льготном кредитовании увеличилась до 88% [3;4].

Следующая подзадача – совершенствование механизмов использования средств материнского (семейного) капитала (далее – МСК). Материнский капитал можно считать одним из главных инструментов в решении задачи по развитию системы государственной поддержки семей. На сегодняшний день это самая дорогостоящая мера, реализуемая в социальной политике России. Всего на эти цели в 2024-2026 гг. в бюджете предусмотрено около 1,6 трлн руб., эти средства смогут получить более 4 млн семей. В целом проект «Демография», частью которого является система выплаты материнского капитала, в 2024 г. обошелся бюджету России в 890 млрд руб. [5]. С 15 апреля 2020 г. государственная услуга по предоставлению сертификата на материнский капитал оказывается в проактивном режиме, то есть сертификат автоматически выдается по факту регистрации ребенка, что не требует от родителей усилий на его получение. По данным Социального фонда России за время реализации программы МСК семьи с детьми получили 14 млн. сертификатов [6].

Материнский (семейный) капитал – это одна из самых узнаваемых и популярных мер социальной поддержки, которая положительным образом повлияла на отношение к семье и детям в обществе, однако с течением времени в общественном сознании возникает привыкание к применяемым мерам в демографической сфере, и это может негативно повлиять на показатели рождаемости.

Развитие системы государственной поддержки семей включает в себя разработку мер по доведению доходов каждой семьи до уровня,

обеспечивающего среднедушевой доход в размере прожиточного минимума в регионе. Выборочное обследование бюджетов домашних хозяйств по такому показателю, как «располагаемые ресурсы», выявляет не только ухудшение уровня жизни семей вследствие рождения детей, но и усиление рисков бедности по мере увеличения их числа. К примеру, в 2023 г. на члена домохозяйства в семье без детей в месяц в среднем приходилось 45 тыс. руб., с одним ребенком – 38 тыс. руб., с двумя – 31 тыс. руб., с тремя и более – 23 тыс. руб.[7]. Из приведенных данных видно, что среднедушевой доход в многодетной семье вполнину ниже, чем в бездетной. В это же время (в 2023 г.) прожиточный минимум в России у трудоспособного населения составлял 14 375 руб., а у детей 13 944 руб. Очевидно, что среднедушевой доход превышает прожиточный минимум, что показывает достижение поставленных целей. Но в связи с тем, что рождение детей снижает «располагаемые ресурсы» семьи, особенно многодетных, то риски бедности сохраняются, что неоднократно констатировали прежде российские исследователи [8].

Универсальными (т.е. распространяющимися на всех) мерами господдержки семей являются пособие по беременности и родам, единовременная выплата при рождении ребенка, пособие по уходу за ребенком до полутора лет (с 1 января 2024 г. его могут получать даже родители, работающие полный день). Остальные вспомоществования доступны лишь семьям с низким уровнем доходов. Однако, если учесть, что появление в семье детей заметно понижает общий уровень благосостояния, то поддержка именно этой социальной категории логична.

Отдельной подзадачей, направленной на развитие мер социальной поддержки семей, в Концепции значится создание условий для организации полноценного питания нуждающихся беременных и кормящих женщин, а также малоимущих семей с детьми раннего, дошкольного и школьного возраста. Меры по организации питания беременных и кормящих матерей были разработаны еще в 2011 г. после принятия Федерального закона от 21.11.2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». Согласно закону, беременные женщины, кормящие матери и дети в возрасте до трех лет по заключению врачей имеют право на обеспечение полноценным питанием. При этом, кому, какие продукты предоставлять и в каких количествах, каждый регион определяет самостоятельно.

После принятия Концепции на уровне субъектов РФ вышли нормативно-правовые акты, которые определяли порядок обеспечения специальными продуктами питания беременных женщин и кормящих матерей, перечень продуктов питания, образцы документов для упрощения процедуры получения данной услуги [9].

Исследователи отмечают, что дети из малоимущих семей в целом потребляют продукты питания, имеющие недостаточную энергетическую ценность, которая к тому же снижается по мере увеличения количества

детей в семье [10]. Благодаря внесению поправок в Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» бесплатное питание теперь полагается всем ученикам начальной школы. Эта норма закреплена в «Социальном кодексе Санкт-Петербурга»[11]. Питание предоставляется один раз в течение учебного дня: это может быть завтрак или обед. Для получения услуги родителям не нужно писать специальное заявление. Необходимо лишь сообщить данные о наличии у ребенка аллергических реакций на пищевые продукты и других особенностях питания, чтобы меню составлялось с учетом медицинских рекомендаций. Дети из малоимущих и многодетных семей могут рассчитывать на двухразовое бесплатное питание при оформлении и предоставлении соответствующих документов.

Отдельной задачей в рамках развития системы государственной поддержки семей названо совершенствование системы налогообложения для лиц с семейными обязанностями с учетом идеи посемейного налогообложения. На сегодняшний день налоговые льготы для семей с детьми представлены в виде налоговых вычетов на обучение, лечение, приобретение медикаментов и др. Размеры сумм для вычетов периодически меняются в сторону увеличения. Существует также налоговый вычет отдельно на детей: из заработной платы родителей вычитается определенная сумма, не облагающаяся налогом. Эту меру можно считать элементом «семейного налогообложения», существовавшим еще до того, как вопрос о развитии такового был поднят в связи с принятием Концепции.

Дополнительными налоговыми льготами пользуются многодетные семьи. Они могут получить вычет с налога на землю, налога на имущество (дома, квартиры, комнаты), освобождение от уплаты транспортного налога за одно транспортное средство или его снижение.

Новым шагом в развитии идеи посемейного налогообложения стало введение с 1 января 2026 г. возможности получения налогового кешбэка для семей с двумя и более детьми. В результате ставка НДФЛ для них может снизиться до 6% [12]. Получить возврат налогов смогут семьи, среднедушевой доход в которых не превышает 1,5-кратный региональный прожиточный минимум на человека.

В этой связи логично рассмотреть меры по обеспечению регулярности выплат алиментов, включая меры по усилению ответственности должников, которые выступают в качестве одной из подзадач Концепции по развитию системы государственной поддержки семей. С момента принятия Концепции в сфере взыскания алиментов на детей произошли изменения, которые привели к заметным положительным сдвигам. Было предусмотрено введение мер по усилению ответственности должников: административная ответственность за неуплату алиментов предполагает такие меры наказания, как штраф, арест банковских счетов, арест имущества, ограничение на перемещение по территории страны или

выезда за ее пределы, лишение права управления автотранспортом, а также родительских прав. Уголовная ответственность в форме исправительных и принудительных работ или лишения свободы на срок до одного года теперь может наступить даже в случае частичной неуплаты алиментов.

Среди нововведений необходимо отметить, что в 2025 г. заработал реестр должников по алиментам [13]. Эта своего рода «доска позора», информацию из которой смогут получить и работодатели, и банки, в связи с чем у должника могут возникнуть сложности с одобрением кредита или трудоустройством.

Индикатором достижения поставленной задачи должно служить сокращение доли детей, не получающих алименты в полном объеме. Судя по информации, доступной в открытых источниках, объемы взысканных алиментов действительно увеличиваются. Министр юстиции К. Чуйченко сообщал, что в 2023 г. Федеральная служба судебных приставов взыскала алиментов в пользу детей на 68 млрд руб., что на 40% больше, чем годом ранее: «Если в 2022 г. федеральная служба за год произвела взыскание 48 млрд руб., то по итогам 2023 г. уже можно говорить о 68 млрд руб., то есть почти на 19-20 млрд руб. больше» [14].

Таким образом, обзор реализации «Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» в части осуществления мер по решению задачи развития системы государственной поддержки семей, в том числе при рождении и воспитании детей, показал, что они сосредоточены в основном на материальных проблемах. Статистические данные свидетельствуют, что практически все задачи, поставленные в рамках развития системы государственной поддержки семей, реализованы, наблюдается тенденция к расширению спектра применяемых мер. Материальное благосостояние населения возросло, вместе с этим повысились качество и стандарты жизни, увеличилось и количество преференций для семей с детьми. Следовательно, сами по себе предпринятые меры привели к реализации задачи, но для достижения главных целей семейной (в сочетании с демографической) [15] политики в России необходима, помимо этого, постановка задач и разработка мер «нематериального» характера.

Новым этапом регулирования действий государства в области народосбережения стало принятие 15 марта 2025 г. «Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 г.» (утверждена распоряжением Правительства России № 615-р). Этот документ преемствен по отношению к двум названным выше Концепциям («Концепции государственной семейной политики в РФ на период до 2025 г.» и «Концепции демографической политики») и объединяет их. Задачи Стратегии касаются широкого круга проблем «нематериального характера»:

- укрепление института семьи, защита, сохранение и продвижение в обществе традиционных семейных ценностей, семейного образа жизни;
- формирование у граждан всех возрастов системы мотивации к ведению здорового образа жизни и создание условий для своевременной профилактики заболеваний;
- охрана материнского, отцовского и детского здоровья, укрепление репродуктивного здоровья граждан;
- совершенствование целостной системы поддержки семей с детьми, дальнейшее ее развитие с учетом их потребностей, поддержка многодетности, выработка дополнительных стимулирующих мер для рождения детей;
- содействие в успешном совмещении гражданами семейной и профессиональной реализации посредством развития государственных сервисов, а также корпоративной поддержки работников с детьми;
- формирование доступной и семейно ориентированной инфраструктуры, оказание поддержки семьям в улучшении жилищных условий;
- сопровождение семей в особых жизненных ситуациях;
- содействие реализации государственной миграционной политики Российской Федерации по социальной адаптации мигрантов;
- содействие субъектам Российской Федерации в разработке и реализации семейно ориентированной демографической политики с учетом национальных и социокультурных особенностей, обеспечение дифференцированного подхода при реализации государственной политики демографического развития макрорегионов Российской Федерации, имеющих геополитическое и стратегическое значение для национальной безопасности и социально-экономического развития страны.

Решение выдвинутых Стратегией задач позволит комплементарно совместить работу по укреплению функций семьи и демографические аспекты современного российского общества.

Библиографический список

1. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения // Мониторинг НИУ ВШЭ: офиц. сайт. URL: <http://www.hse.ru/rlms/description> (дата обращения: 03.10.2025)
2. Население России: доходы, расходы и социальное самочувствие // Мониторинг НИУ ВШЭ: офиц. сайт. URL: <https://isp.hse.ru/monitoring> (дата обращения: 03.10.2025)
3. Обзор рынка ипотечного кредитования в II квартале 2025 года // ДОМ. РФ. 27.10.2025. URL: <https://дом.рф/analytics/mortgage-market-report/562663/> (дата обращения: 03.10.2025)
4. Семейная ипотека стала основной на рынке новостроек // ЦИАН. 2.10.2025. URL: <https://spb.cian.ru/stati-semejnjaja-ipoteka-stala-osnovnoj-na->

rynke-novostroek-336740/?ysclid=mh7y9115py760088426 (дата обращения: 03.10.2025)

5. Бюджет для граждан на 2024 г. и на плановый период 2025 и 2026 гг. // «Открытый бюджет Москвы»: офиц. сайт. URL: https://budget.mos.ru/open/federal_budget (дата обращения: 03.10.2025)

6. Российские семьи получили 14 млн сертификатов на материнский капитал // Социальный фонд Российской Федерации: сайт. 17 мая 2024. URL: https://sfr.gov.ru/press_center/~2024/05/17/263562?ysclid=m6sfaacllw721830854 (дата обращения: 03.10.2025)

7. Располагаемые ресурсы домашних хозяйств (2012-2023 гг.): по итогам Выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств // Федеральная служба статистики: офиц. сайт. URL: rosstat.gov.ru/folder/13807 (дата обращения: 03.10.2025)

8. Колосницына М., Филиппова А. Детские пособия и бедность в России // Экономическая политика. 2017. Т. 12. № 4. С. 118-153.

9. Социальный кодекс Ленинградской области: областной закон Ленинградской области от 17.11.2017 № 72-оз (ред. от 23.12.2024) // Консультант Плюс: справочно-правовая система.

10. Бесчасная А.А. Оценка социальных проблем детства экспертами-практиками // Дети и общество: социальная реальность и новации. Сборник докладов на Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. -М.: РОС, 2014.- С. 863-867.

11. Закон Санкт-Петербурга от 18.06.2020 № 288-67 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» // Консультант Плюс: справочно-правовая система.

12. Федеральный закон от 13.07.2024 № 179-ФЗ «О ежегодной семейной выплате гражданам Российской Федерации, имеющим двух и более детей» // Консультант Плюс: справочно-правовая система.

13. Федеральный закон от 29.05.2024 № 114-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон "Об исполнительном производстве"» // Консультант Плюс: справочно-правовая система.

14. В России на 40% вырос объем взысканных в 2023 году алиментов // РБК: офиц. сайт. 22 января 2024. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/65ae5c399a7947c1733af5d2> (дата обращения: 03.10.2025)

15. Распоряжение Правительства РФ от 15.03.2025 № 615-р «Об утверждении Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года» // Консультант Плюс: справочно-правовая система.

© Бесчасная А.А., Фишева А.А., 2025

**УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В УСЛОВИЯХ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ**

**MANAGING AN ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF
TECHNOLOGICAL REVOLUTION**

Бикметов Рамиль Шамилевич, кандидат социологических наук, доцент кафедры экономики и управления, Стерлитамакский филиал УУНиТ, Стерлитамак, Россия, E-mail: r.s.bikmetov@struust.ru

Bikmetov Ramil Shamilevich, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Sterlitamak branch of the Ufa University of Science and Technology, Sterlitamak, Russia, E-mail: r.s.bikmetov@struust.ru

Аннотация: в статье представлены результаты исследования трансформации управления организацией в условиях технологической революции. На основе метода анализа документов проанализирован опыт трансформации процессов управления в крупных технологических компаниях. Выявлены серьезные вызовы для современной команды менеджеров – цифровизация, дистанционный формат работы, роботизация, искусственный интеллект, возникновение «темных фабрик». В статье указывается, что успешная цифровая трансформация требует синхронного изменения как технологической, так и социальной подсистем организации.

Abstract: this article presents the results of a study examining the transformation of organizational management in the context of technological revolution. Using document analysis, we analyze the experience of transforming management processes at large technology companies. We identify significant challenges for modern management teams, including digitalization, remote work, robotics, artificial intelligence, and the emergence of "dark factories." The article argues that successful digital transformation requires synchronous changes in both the technological and social subsystems of an organization.

Ключевые слова: управление организацией, технологическая революция, цифровая трансформация, организационные изменения, лидерство, социотехнические системы.

Keywords: organizational management, technological revolution, digital transformation, organizational change, leadership, socio-technical systems.

Введение.

Современные организации функционируют в условиях беспрецедентного ускорения технологических изменений, определяемого как Четвертая промышленная революция (Индустрия 4.0). Цифровизация, искусственный интеллект (ИИ), интернет вещей (IoT), роботизация и большие данные (BigData) не просто создают новые инструменты, но провоцируют фундаментальный сдвиг в социально-экономической парадигме. Этот сдвиг ставит под сомнение адекватность классических моделей управления, основанных на принципах иерархии, специализации и предсказуемости, сформулированных еще М. Вебером, Ф. Тейлором и А. Файолем. Известный британский писатель-фантаст Артур Кларк писал в 1953 году в своем произведении «Конец детства» так: «Производство

стало почти полностью автоматическим: заводы-роботы нескончаемым потоком дают все необходимое для повседневной жизни – и все это даром»[1]. Особый интерес для социологического анализа представляют традиционные промышленные предприятия, вынужденные адаптироваться к новым условиям, преодолевая институциональную инерцию и сопротивление сложившейся организационной культуры.

Актуальность темы обусловлена насущной потребностью практики менеджмента в теоретическом осмыслении процессов адаптации к новым формирующимся условиям. Традиционные, иерархические и жесткие системы управления оказываются неэффективными в среде, где ключевыми конкурентными преимуществами становятся скорость, гибкость и способность к инновациям [5].

Целью статьи является социологический анализ трансформации управленческих практик и социальных отношений в организациях под влиянием технологической революции.

Задачи исследования:

1. Выявить ключевые направления трансформации организационных структур.
2. Проанализировать изменение моделей лидерства и коммуникации.
3. Исследовать трансформацию характера труда и социально-трудовых отношений.
4. Определить основные социокультурные барьеры и драйверы организационной трансформации.

Исследование опирается на концепцию социотехнических систем (Э. Трист), в рамках которой организация понимается как единство технической и социальной подсистем. Изменение одной из них требует адаптации другой, в противном случае возникает организационная дисфункция. Действительно, Эрик Трист и КемБэмфорт в годы Второй мировой войны изучали организационные принципы работы на угольных шахтах в рамках плана научных исследований знаменитого Тавистокского научного института (Лондон, Великобритания). Разработчиком концепции «социально-технических систем» был также австралийский психолог, научный сотрудник ЮНЕСКО, социолог с мировым именем Фредерик Эмери, автор концепции совместного проектирования работы. Теория социально-технических систем была изложена им в работе «Характеристики социо-технических систем» (2016)[8].

Гипотеза исследования: Успешное управление в условиях технологической революции предполагает переход от жесткой иерархии к гибкой адаптивной модели, где доминируют сетевые связи, а эффективность определяется не формальным статусом, а способностью к коллаборации, скоростью обучения и адаптивностью.

Методы исследования – традиционный анализ документов, основанный на изучении материалов новостных агентств РБК, BFM, Коммерсант, Ведомости, различных интервью крупных менеджеров

современности (Дж.Хуанга, И.Маска, Г. Грефа), исследовании корпоративной отчетности, материалов сайтов крупных технологических компаний, презентаций для акционеров (Сбер, Яндекс, Озон, Tesla, Nvidia, Alphabet, Microsoft) [13, 14].

Ключевые вызовы технологической революции для управления организацией.

Современный менеджер стоит на пороге новой эпохи, где его роль трансформируется из администратора и контролера в стратега-визионера и архитектора экосистем. Умение видеть и интерпретировать тренды будущего становится критически важным навыком, определяющим успех не только отдельного руководителя, но и всей организации [4]. Результаты предпринимательской деятельности Илона Маска и других технологических лидеров наглядно демонстрируют, что будущее формируется теми, кто способен заглянуть за горизонт текущих возможностей. Ключевые тренды, определяющие ландшафт завтрашнего дня, – это роботизация, искусственный интеллект, 3D-печать в строительстве, спутниковый интернет, покорение космоса, прорывы в фармацевтике и медицине. Однако, возможно, мы находимся на пороге возникновения новых, еще не известных нам трендов, и именно своевременное их определение станет залогом конкурентоспособности.

Огромное количество современных технологий кардинально меняют не только производственные процессы, но и социальные практики. Человек с древнейших времен был «лайфхакером», постоянно учился выживать и адаптироваться в сложном, меняющемся мире. Современные инновации, особенно цифровые, вынуждают человека в ускоренном темпе менять свое поведение, привычки и модели взаимодействия [12]. Одними из самых значимых новых социальных практик стали дистанционная учеба и работа, ставшие возможными благодаря повсеместному распространению высокоскоростного интернета и мобильных устройств.

Для бизнеса удаленный формат зарекомендовал себя как высокоэффективный инструмент сокращения издержек на аренду офисных помещений, оргтехнику и коммунальные услуги. Для сотрудников и студентов он открыл беспрецедентный уровень свободы и гибкости, позволяя работать и учиться из любой точки мира. Дом, как место максимального комфорта и творческого раскрепощения, зачастую становится пространством для креативного мышления и повышения продуктивности. Кроме того, снижаются риски, связанные с ежедневными поездками на работу (аварии, пробки) и нахождением в общественных местах (распространение инфекций). Дистанционный формат продолжает стремительно распространяться по всему миру, так как он позволяет сделать работу или учебу значительно более комфортной и креативной.

Однако ведут ли все инновации исключительно к появлению позитивных практик? К сожалению, это не так. Технологии являются лишь инструментом, и их воздействие зависит от характера использования.

Мессенджеры, социальные сети (особенно закрытые группы и паблики), сайты знакомств и маркетплейсы трансформировались в мощных «пожирателей времени» – хронофагов. Они обладают мощным потенциалом, притягивая внимание современного человека и отнимая время, предназначенное для нормального сна, качественной работы, учебы и личной жизни.

Эти платформы искусно создают иллюзию легкой и беззаботной жизни, где для достижения цели (покупка, новое знакомство, развлечение) достаточно одного клика. Постепенно человек начинает проводить в виртуальном пространстве больше времени, чем в реальном окружении, формируя устойчивую зависимость, преодолеть которую с каждым днем становится все сложнее. Смартфон превращается в незаменимый источник новых удовольствий, его тяжело выпустить из рук. Зависимый человек может всю ночь напролет бесцельно просматривать ленту своей социальной сети, посещать приложения маркетплейсов или вести одновременно десятки бесед в мессенджерах.

Эти новые социальные практики являются прямым ответом на обрушившееся на человека обилие информации и коммуникационных каналов. Сознание человека не всегда готово к таким колоссальным нагрузкам, оно впадает в зависимость от виртуального мира.

Может ли эффективно работать сотрудник, который проводит всю ночь за телефоном, просматривая фотографии летнего отдыха знакомых или переписываясь со старым другом, который добился ошеломительного успеха? Разумеется, нет. Его продуктивность, концентрация и когнитивные способности будут серьезно снижены. Менеджер будущего должен уметь распознавать таких сотрудников, демонстрирующих признаки цифровой усталости и выгорания, понимая, что их дневная апатия и прокрастинация могут быть прямым следствием ночных «информационных заплывов». Фактически это новая разновидность рестрикционизма – виртуальный рестрикционизм.

Таким образом, перед менеджером будущего стоит комплексная и многогранная задача. С одной стороны, необходимо максимально эффективно интегрировать позитивные социальные практики, такие как удаленный формат, для повышения гибкости, креативности и удовлетворенности команды [3]. Это подразумевает внедрение современных инструментов проектной работы, развитие культуры доверия и управления по результатам, а не по количеству проведенных в офисе часов.

С другой стороны, критически важно вырабатывать и внедрять действенные механизмы защиты от деструктивного влияния виртуальной среды, которая подрывает не только производительность, но и ментальное и физическое здоровье сотрудников. Социальные технологии в управлении будущего – это уже не просто инструменты коммуникации (как электронная почта или мессенджер), а сложные, продуманные системы,

направленные на формирование желаемого поведения и здоровой корпоративной культуры.

Речь идет о целенаправленном создании и внедрении принципов цифровой гигиены и осознанного потребления информации. Успешный менеджер будет опираться на данные аналитических платформ, которые отслеживают не только традиционные KPI (ключевые показатели эффективности), но и цифровое благополучие команды – уровень стресса, баланс рабочего и личного времени, признаки цифровой зависимости, предупреждая тем самым выгорание и текучесть кадров [7].

В мире, где время и внимание стали главными дефицитными ресурсами, технологии и методики, помогающие сотрудникам фокусироваться на приоритетных задачах и минимизировать цифровые помехи, станут ключевым конкурентным преимуществом компаний [11]. Это может включать в себя:

1. Системы ограничения доступа: Программные решения, которые на время рабочего дня ограничивают доступ к непрофильным сайтам и приложениям-«хронофагам» (соцсети, новостные агрегаторы, развлекательные платформы).

2. Платформы для глубокой работы: Внедрение инструментов для вдумчивой совместной работы, которые исключают фрагментарность внимания (например, системы, блокирующие уведомления на период «глубокой работы»).

3. Этические нормы цифрового общения: Формализация правил внутренней цифровой коммуникации. Например, запрет на рабочие сообщения в нерабочее время, правила ведения электронной переписки, регламенты проведения онлайн-совещаний для повышения их эффективности.

Социальные технологии будущего должны будут не только отсекают негативное влияние, но и создавать, усиливать ценность «реальной реальности». Управление будет направлено на гармоничное сочетание онлайн- и офлайн-взаимодействий, поиск оптимального баланса.

Это могут быть корпоративные образовательные платформы, использующие геймификацию и адаптивные сценарии для повышения вовлеченности и эффективности обучения. Кроме того, могут использоваться инструменты виртуальной (VR) и дополненной реальности (AR) для проведения совещаний, мозговых штурмов и даже неформальных мероприятий. Эти технологии способны обеспечить эффект присутствия, не уступающий по качеству личным встречам, но без географической привязки. Сотрудник ощущает личный контакт и вовлеченность, а не остается один на один с бесконечной и обезличенной лентой сообщений в чате.

В глобальном смысле социальные технологии в руках грамотного управленца превратятся в мощный инструмент формирования нового социального ландшафта – общества, которое не бежит от технологий в

страхе, но и не становится их заложником. Задача менеджера-визионера – создать такую экосистему, где технологии служат для раскрытия человеческого потенциала, усиления креативности и продуктивности, а не для его поглощения [6]. Общество будущего – это общество, где цифровые инструменты усиливают, а не подменяют реальность, и именно от современных управленцев зависит, сможем ли мы достичь этого баланса.

Анализ развития крупных технологических компаний показал противоречие между декларируемыми целями и реальными практиками. Внедрение ERP-системы формально было направлено на повышение горизонтальных связей, но на практике привело к централизации контроля. Новая система предоставила топ-менеджменту инструменты для детального мониторинга операционных решений, ранее принимавшихся на уровне начальников цехов. Создание «инновационных проектных групп» сопровождалось изданием регламента, предписывающего согласовывать все решения с «куратором от высшего руководства», что фактически воспроизвело традиционную вертикаль согласований. Система KPI, внедренная для оценки эффективности цифровой трансформации, была основана на показателях экономии затрат и соблюдения сроков, а не на развитии новых компетенций или межфункциональной коллаборации[9].

Вместе с тем важно отметить появляющиеся социокультурные барьеры трансформации. Конфликт идентичностей - требование работать в проектных командах вступает в противоречие с устойчивой идентичностью линейных руководителей, основанной на административном контроле над подразделением. «Цифровой тэйлоризм» - внедрение цифровой системы, позволяющей отслеживать производительность каждого работника в реальном времени, было воспринято как усиление контроля и дегуманизация труда, что вызвало сопротивление и формальное соблюдение требований. Двойной язык коммуникации - в документах для акционеров использовалась риторика «инноваций» и «гибкости», тогда как во внутренних рабочих инструкциях сохранялся язык «дисциплины», «регламента» и «отчетности».

Одним из наиболее значимых трендов, с которым придется столкнуться менеджерам, является тотальная роботизация. Безусловно, уровень автоматизации в современных организациях будет только расти – это объективный и неизбежный процесс. Роботы уже сегодня делают жизнь человека более комфортной и безопасной, освобождая его от большинства рутинных, монотонных или опасных операций на производстве, в логистике, в сфере услуг.

В ближайшем будущем мы увидим, как промышленные предприятия смогут полностью перейти на использование роботизированных комплексов. Офисные компании также начнут активно внедрять программных «роботов» для автоматизации рутинных задач в бухгалтерии, отчетности, кадровом делопроизводстве, а также физических роботов для

курьерской доставки, обслуживания клиентов (роботы-консультанты) и обеспечения безопасности. В быту роботы-пылесосы, роботы-сантехники, роботы-привратники и роботы-собаки станут такой же нормой, как сегодня домашний компьютер или микроволновая печь. Спрос на роботов различного типа будет стремительно расти, что приведет к появлению крупных специализированных ритейлеров и маркетплейсов робототехники.

Перед менеджерами встанет уникальная и сложная дилемма: теперь управлять нужно будет не только людьми, но и многочисленными автоматизированными системами и роботами. При этом количество разнообразных роботов в организации будет нарастать лавинообразно. Менеджер будущего должен будет обладать компетенциями в области управления гибридными командами (люди + роботы), распределения задач между человеком и машиной, обеспечения их эффективного взаимодействия и кибербезопасности.

Апогеем процесса роботизации является концепция «темных фабрик» – полностью автоматизированных производственных предприятий, где весь цикл изготовления продукции от загрузки сырья до отгрузки готового товара осуществляется роботами без необходимости присутствия человека. Такие фабрики могут работать в темноте, 24/7/365, без перерывов на обед, отпуска и без выходных.

Роль менеджера на таком производстве кардинально меняется. Ему больше не нужно управлять большим коллективом линейных рабочих, решая их социальные и мотивационные вопросы. Его задача смещается в сторону:

1. технического менеджмента - обеспечение бесперебойной работы, технического обслуживания и ремонта роботизированных линий.
2. управления данными и кибербезопасностью - мониторинг показателей с тысяч датчиков в режиме реального времени, прогнозная аналитика для предотвращения сбоев, защита систем от кибератак.
3. логистики и цепочек поставок - координация полностью автоматизированных складов и систем доставки.
4. оптимизации процессов - постоянный анализ больших данных, генерируемой оборудованием, для поиска новых путей повышения эффективности, снижения энергопотребления и минимизации ошибок.

Менеджер «темной фабрики» – это высококвалифицированный специалист в разных сферах, непременно обладающий навыками эффективного вайб-кодинга, способный говорить на одном языке с системами искусственного интеллекта.

Развитие искусственного интеллекта (ИИ) оказывает серьезное влияние на все аспекты менеджмента, трансформируя саму суть управленческих решений [10]. ИИ-алгоритмы способны анализировать колоссальные объемы структурированных и неструктурированных данных (рыночные тренды, поведение клиентов, эффективность сотрудников,

макропоказатели) и выдавать не просто отчеты, а готовые прогнозы и рекомендации к действию. Менеджер из «интуитивного стратега» превращается в «системного аналитика», который на основе данных, предоставленных ИИ, принимает более взвешенные и обоснованные решения. ИИ используются для поиска кандидатов, анализа их знаний, умений и навыков по цифровому следу, прогнозирования успешности в той или иной роли, выявления риска выгорания и планирования индивидуальных траекторий развития сотрудников[2]. ИИ позволяет в автоматическом режиме выстраивать глубоко персонализированные коммуникации с миллионами клиентов одновременно, предугадывая их потребности и повышая лояльность. Искусственный интеллект способен моделировать сложные сценарии развития рынка, оценивать риски и возможности, что позволяет менеджерам заниматься не реактивным, а проактивным управлением.

В результате, рутинная аналитическая работа уйдет на второй план, а на первый выйдут креативные задачи, стратегическое мышление, эмоциональный интеллект и этическое принятие решений – те области, где человек пока сохраняет превосходство над машиной.

Отдельного внимания заслуживает тренд 3D-печати зданий, который способен кардинально изменить строительную отрасль и управление проектами в ней. Эта технология подразумевает создание строительных конструкций послойным нанесением специальных бетонных смесей по цифровой 3D-модели. Скорость возведения конструкций увеличивается в разы, а стоимость снижается за счет экономии на материалах (печать только необходимого объема) и значительного сокращения ручного труда. Процесс управляется цифровой моделью, что минимизирует «человеческий фактор» и отклонения от проекта. Появляется возможность легко и экономически эффективно реализовывать архитектурные проекты самой сложной, органичной формы, которые традиционными методами были бы крайне дороги или невозможны. Менеджеру проекта потребуется управлять не большими бригадами разнорабочих, а небольшой командой высококвалифицированных операторов, инженеров и техников, обслуживающих 3D-принтер. Фокус сместится на обеспечение бесперебойных поставок специальных строительных смесей и техническое обслуживание оборудования. Цифровая природа технологии открывает возможности для удаленного управления строительством на другом конце планеты, где достаточно присутствия оператора и техники.

Менеджер в эпоху 3D-печати зданий должен будет совмещать в себе компетенции традиционного управляющего строительством с глубокими знаниями в области цифрового проектирования, IT и работы с автоматизированной техникой.

Заключение.

Менеджер будущего – это многогранный специалист, визионер и интегратор, в качестве примера можно привести успешных менеджеров

современности: Илона Маска, ДженсенаХуанга, Германа Грефа. Его ключевой задачей становится нахождение тонкого баланса: между внедрением цифровых инноваций и защитой от их деструктивного влияния, между эффективностью роботизации и раскрытием человеческого потенциала, между виртуальным взаимодействием и укреплением «реальной реальности». Ему предстоит учиться управлять гибридными коллективами людей и машин, принимать решения на основе данных ИИ и руководить проектами, которые еще вчера казались фантастикой, как, например, строительство домов на 3D-принтере.

Успех будет сопутствовать тем управленцам, которые смогут освоить эти изменения, непрерывно учиться и рассматривать технологии не как угрозу, а как мощнейший инструмент для создания более эффективной, гибкой и ориентированной на интересы человека организации будущего.

Технологическая революция требует пересмотра принципов социального управления. Цифровизация – не панацея, а сложный процесс, которым необходимо управлять, уделяя первостепенное внимание социальным последствиям.

Таким образом, управление организацией в условиях технологической революции – это, прежде всего, управление изменениями, направленное на создание гибкой, обучающейся и ориентированной на человека системы, способной эффективно использовать потенциал новых технологий для достижения стратегических целей.

Библиографический список.

1. Артур Чарлз Кларк. Конец детства. М.: АСТ. 2019. 320 с.
2. Бевза Д., Каленицкая А., Самусенко Т., Трубилина М. ИИ в рекрутинге: как применяют нейросети для подбора персонала и готовы ли соискатели на собеседование с компьютером // <https://rg.ru/2025/06/01/nejroset-stroit-kareru.html>
3. Бикметов Р.Ш. Современные тенденции развития менеджмента / Р. Ш. Бикметов // Экономика и предпринимательство. 2024. № 5(166). С. 1155-1160. DOI 10.34925/EIP.2024.166.5.237.
4. Бикметов Р.Ш. Стратегия преобразования российских «постсоветских» градообразующих предприятий в инновационные организации / Р.Ш. Бикметов // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2018. № 3(25). С. 81-87.
5. Бикметов Р.Ш. Формирование эдхократической структуры отечественных организаций в условиях развития инноваций / Р.Ш. Бикметов // Дискуссия. 2016. № 5(68). С. 49-54.
6. Губанова С.Е. Влияние технологических изменений на управление человеческим капиталом в организации / С.Е. Губанова // Экономика и управление в машиностроении. 2022. № 5. С. 16-19.

7. Калко А.А. Экспертные методы оценки управления технологическими инновациями на промышленных предприятиях в контексте цифровой трансформации / А.А. Калко // Вестник университета. 2024. № 4. С. 73-88. DOI 10.26425/1816-4277-2024-4-73-88.

8. Копцева Н.П., Замаева Ю.С., Менжуренко Ю.Н. Понятие «социально-техническая система» в социально-гуманитарных исследованиях конца XX – начала XXI века // Журнал СФУ. Гуманитарные науки. 2023. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsialno-tehnicheskaya-sistema-v-sotsialno-gumanitarnyih-issledovaniyah-kontsa-xx-nachala-xxi-veka> (дата обращения: 06.10.2025).

9. Кочетков Е.П. Трансформация антикризисного управления в условиях цифровой экономики: обеспечение финансово-экономической устойчивости высокотехнологичного бизнеса / Е.П. Кочетков. Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Проспект», 2020. 328 с. ISBN 978-5-392-29947-8. DOI 10.31085/9785392299478-2020-328.

10. Сураева М.О. Влияние инноваций на систему управления бизнесом: парадигма искусственного интеллекта и цифрового личного ассистирования / М.О. Сураева // Естественно-гуманитарные исследования. 2024. № 3(53). С. 588-593.

11. Сырова Т.Н. Организационное управление в современном бизнесе: инновации и цифровые решения / Т.Н. Сырова // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2023. № 2-2. С. 143-147. DOI 10.46554/ScienceXXI-2023.09-2.2-pp.143.

12. Юань Ю. Роль цифровых платформ в управлении организационными инновациями / Ю. Юань, Ф. Джерди, Т. Л. Харламова // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. –2023. № 6-1(144). С. 148-153.

13. Результаты группы Сбер. Информация по операционным и финансовым показателям. Презентация для инвесторов // https://www.sberbank.com/common/img/uploaded/redirected/sberbank.com/pdf/investor-relations/ru_ir_presentation.pdf

14. Финансовые результаты. Яндекс. // https://yastatic.net/s3/ir-docs/docs/2025/q2/16e7h56233gd2c714f200d1j801ec30b/2Q25_YDEX_Press_Release_RUS.pdf

© Бикметов Р.Ш., 2025

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ЭВОЛЮЦИЯ ОТ ТЕОРИИ К ЧЕЛОВЕКОЦЕНТРИЧНОЙ ПРАКТИКЕ

INVESTING IN HUMAN CAPITAL: THE EVOLUTION FROM THEORY TO HUMAN-CENTERED PRACTICE

Богатырёва Марина Руслановна, кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного управления Уфимского университета науки и технологий, г. Уфа, Россия, e-mail: bmari78@mail.ru

Bogatyreva Marina Ruslanovna, PhD, Associate Professor of the Department of Public Administration, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, e-mail: bmari78@mail.ru

Аннотация: в статье анализируется переход от традиционных моделей управления персоналом к человекоцентричным стратегиям, где человеческий капитал становится ключевым активом организации. Рассматривается эволюция теоретических подходов - от классических концепций Шульца и Беккера до современных исследований, учитывающих социальный капитал и цифровую трансформацию. Особое внимание уделяется практическим аспектам: инвестициям в непрерывное обучение, управлению благополучием сотрудников, внедрению гибких форм занятости и использованию HR-аналитики. На основе анализа российских и зарубежных исследований выявляются challenges внедрения человекоцентричных практик и специфика их применения на российском рынке труда.

Abstract: the article analyzes the transition from traditional HR management models to human-centered strategies, where human capital becomes a key asset of the organization. The evolution of theoretical approaches is considered, from the classical concepts of Schultz and Becker to modern research that takes into account social capital and digital transformation. Special attention is paid to practical aspects: investments in continuous learning, employee well-being management, the introduction of flexible forms of employment and the use of HR analytics. Based on the analysis of Russian and foreign studies, the challenges of implementing human-centered practices and the specifics of their application in the Russian labor market are identified.

Ключевые слова: Человеческий капитал, человекоцентричный подход, управление персоналом, инвестиции в образование, непрерывное обучение, благополучие сотрудников, гибкая занятость, HR-аналитика, российский рынок труда, конкурентное преимущество.

Keywords: Human capital, human-centered approach, personnel management, investments in education, continuous learning, employee well-being, flexible employment, HR analytics, Russian labor market, competitive advantage.

В современной экономике знаний традиционная парадигма, рассматривающая труд исключительно как издержки, уступает место человекоцентричному подходу, где человеческий капитал (ЧК) становится ключевым стратегическим активом и главным источником устойчивых конкурентных преимуществ. Данная статья посвящена анализу эволюции теоретических воззрений на природу ЧК и обзору практических стратегий управления им, фокусируясь на переходе от моделей эксплуатации к моделям инвестирования и партнерства.

Концептуальные основы теории ЧК были заложены в работах классиков экономической мысли. Еще Адам Смит в «Богатстве народов» отмечал, что затраты на образование, обучение и квалификацию рабочих можно рассматривать как капитал, который Fixedcapital (основной капитал) не только окупается, но и приносит прибыль [11]. Однако системное развитие теории получила во второй половине XX века благодаря трудам Теодора Шульца и Гэри Беккера. Шульц, лауреат Нобелевской премии, доказал, что инвестиции в человеческий капитал – образование, здравоохранение, мобильность – являются главным двигателем экономического роста, более значимым, чем накопление физического капитала. Беккер, в свою очередь, разработал строгую микроэкономическую модель, рассматривающую образование как рациональную инвестицию, ожидаемая отдача от которой определяет решения индивида [7]. Инвестиции в трудовые ресурсы позволяют получить мотивированных, квалифицированных, нацеленных на результат сотрудников [2].

Современное понимание ЧК, развиваемое такими учеными, как Липситц и Шоу, обогатило теорию за счет учета контекстуальных факторов. ЧК перестал быть лишь индивидуальным атрибутом; теперь он рассматривается во взаимосвязи с социальным капиталом, организационной культурой и институциональной средой. Российская научная школа, представленная работами Р.И. Капелюшников, также внесла значительный вклад. Капелюшников подчеркивает, что специфика ЧК заключается в его неотделимости от носителя, что кардинально меняет мотивационные механизмы управления по сравнению с управлением физическим капиталом [5].

Практика управления человеческими ресурсами прошла сложную эволюцию: от административно-командных моделей (тейлоризм) к стратегическому HRM. Однако сегодня наиболее прогрессивные компании реализуют именно человекоцентричные стратегии, которые можно структурировать по нескольким ключевым направлениям.

1. Инвестиции в непрерывное развитие (Life long Learning). В условиях VUCA-мира (нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность) разовое получение образования недостаточно. Такие исследователи, как П. Сенге, автор концепции «обучающейся организации», утверждают, что способность организации к коллективному обучению становится критическим фактором успеха. Практически это выражается в создании корпоративных университетов, программ микрообучения, наставничества и ротации кадров. Исследования McKinsey&Company подтверждают, что компании, активно инвестирующие в переобучение сотрудников, демонстрируют более высокую производительность и инновационность [10].

2. Управление благополучием (Well-being). Человекоцентричность предполагает заботу не только о

профессиональных, но и о физических, ментальных и финансовых аспектах жизни сотрудника. Работы Д. Аакера о психологической безопасности показывают, что среда, в которой сотрудник не боится высказывать идеи или признавать ошибки, напрямую коррелирует с уровнем инноваций [8]. [2].

3. Гибкость и индивидуализация. Современный работник ценит автономию и возможность выстраивать работу в соответствии с личными обстоятельствами. Это породило тренд на индивидуализацию трудовых отношений: гибкий график, удаленная работа, проектный формат взаимодействия. Э. Райс в своей работе «TheAgileEra» доказывает, что agile-подходы, пришедшие из IT, эффективны и для управления человеческими ресурсами, повышая их адаптивность. В российской практике, как отмечает В.А. Спивак, вопросы правового и организационного обеспечения дистанционной работы требуют дальнейшей проработки, несмотря на явный тренд [6].

4. Данно-ориентированный HR (PeopleAnalytics). Человекоцентричность сегодня – это не только гуманизм, но и точные данные. Использование аналитики больших данных позволяет перейти от интуитивных решений к доказательным. Исследования Э. Берсана и Д. Касиана показывают, как с помощью анализа данных можно прогнозировать текучесть кадров, выявлять лидерский потенциал и оценивать эффективность программ обучения.

Несмотря на очевидные преимущества, внедрение человекоцентричных стратегий сталкивается с сопротивлением, обусловленным краткосрочной ориентацией многих собственников и недостатком компетенций у HR-менеджеров. Как справедливо отмечает М. Армстронг, успех зависит от интеграции HR-стратегии в общую бизнес-стратегию компании [1]. В России, как показывают исследования Высшей школы экономики, сохраняется разрыв между декларируемой ценностью ЧК и реальными объемами инвестиций в его развитие, особенно в SMEs (малый и средний бизнес) [4]. Кроме того, важным аспектом является формирование инклюзивной среды, что подробно исследуется в работах С. Пейдж, доказывающих преимущество когнитивного разнообразия команд.

Таким образом, теория и практика управления человеческим капиталом демонстрируют четкий вектор движения в сторону человекоцентричности. Это уже не просто инструмент повышения эффективности, а философия управления, основанная на партнерстве, инвестициях и создании ценности для всех сторон. Успех в XXI веке будут определять те организации, которые смогут построить экосистему, где таланты могут максимально раскрыть свой потенциал. Дальнейшие исследования, как представляется, должны быть сфокусированы на измерении отдачи от человекоцентричных стратегий[3] и анализе их влияния на долгосрочную устойчивость компаний в условиях цифровой трансформации.

Библиографический список

1. Армстронг М. Руководство по стратегическому управлению человеческими ресурсами. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management / М. Армстронг; пер. с англ. – Москва: Альпина Паблишер, 2020. 504 с.
2. Богатырёва М.Р. Инвестиции в трудовые ресурсы как основа стратегии развития организации / Е.Е. Марченко, М.Р. Богатырёва // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 1(181). С. 48-51. DOI 10.34773/EU.2025.1.8.
3. Бодрунов С.В. Ноономика: Цифровая трансформация и новый хозяйственный уклад / С.В. Бодрунов. Москва: Культурная Революция, 2022. 328 с.
4. Гимпельсон В.Е. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения: коллективная монография / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. 486 с.
5. Капелюшников Р.И. Экономический подход к человеческому поведению: [монография] / Р.И. Капелюшников. Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. 447 с.
6. Спивак В.А. Корпоративная культура и управление в условиях дистанционной работы / В.А. Спивак. Санкт-Петербург: Питер, 2021. 256 с.
7. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / G.S. Becker. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 412 p.
8. Edmondson A.C. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth / A.C. Edmondson. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 2018. 256 p.
9. McKinsey Global Institute [Электронный ресурс]. Skill shift: Automation and the future of the workforce :отчет. McKinsey & Company, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce> (дата обращения: 25.09.2023).
10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит; пер. с англ. Москва: Эксмо, 2016. 1056 с.

© Богатырёва М.Р., 2025

ЭТНИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЗНАЧИМОСТИ ФАКТОРОВ И УСЛОВИЙ ТРУДА ДЛЯ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF ETHNIC CHARACTERISTICS, THE IMPORTANCE OF FACTORS AND WORKING CONDITIONS FOR THE WORKING POPULATION OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN

Гайфуллин Андрей Юрьевич, кандидат социологических наук, заведующий кафедрой социологии и работы с молодёжью, ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», Уфа, Россия, gayfullin_a@mail.ru

Gayfullin Andrey Yurievich, PhD in Sociology, Head of the Department of Sociology of Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, gayfullin_a@mail.ru

Аннотация: в статье представлен социологический анализ этнических особенностей значимости факторов и условий труда для работающего населения Республики Башкортостан. Исследование выявляет различия в восприятии условий труда среди представителей трёх крупнейших этнических групп региона: башкир, русских и татар. Основой исследования послужили результаты социологического опроса, проведенного среди наемных работников Башкортостана в 2024 году. По результатам исследования установлено, что представители различных этнических групп имеют неодинаковые приоритеты и предпочтения в отношении условий и факторов труда.

Abstract: the article presents a sociological analysis of the ethnic characteristics of the importance of factors and working conditions for the working population of the Republic of Bashkortostan. The study reveals differences in the perception of working conditions among representatives of the three largest ethnic groups in the region: Bashkirs, Russians and Tatars. The research was based on the results of a sociological survey conducted among employees of Bashkortostan in 2024. According to the results of the study, it was found that representatives of different ethnic groups have different priorities and preferences regarding working conditions and factors.

Ключевые слова: занятость; национальность; этнические особенности; условия труда; работающее население; социологический опрос; Республика Башкортостан

Keywords: employment; nationality; ethnic characteristics; working conditions; working population; sociological survey; Republic of Bashkortostan

Исследование критериев работы, важных для сотрудников, имеет ключевое значение для работодателей и государства в целом. Оно позволяет не только удержать и привлечь квалифицированных специалистов, но и повысить их удовлетворенность работой, что напрямую влияет на производительность и стабильность компаний. В условиях высокой конкуренции на рынке труда понимание того, что важно для сотрудников, становится ключевым фактором успеха [1].

Этнические особенности значимости факторов и условий труда для работающего населения – это специфические предпочтения, приоритеты и представления различных этнических групп относительно важности тех или иных условий и факторов, влияющих на выбор работы, удовлетворенность и мотивацию сотрудников. Эти особенности обусловлены культурными, историческими, религиозными и социальными традициями, а также жизненными установками, ценностями и поведением представителей различных этнических групп [2; 3]. Они могут проявляться в различиях восприятия таких факторов, как заработок, карьерный рост, безопасность труда, комфорт условий работы, взаимоотношения в коллективе и другие аспекты трудовой деятельности [4].

Республика Башкортостан является полиэтническим регионом, где проживают представители различных этнических групп. При этом 95,2% населения республики формируют в основном три наиболее многочисленные этнические группы – башкиры, русские, татары [5]. Таким образом, в Республике Башкортостан межэтнические отношения имеют ярко выраженный полинациональный характер [6].

В условиях полиэтнической среды этничность оказывает значительное влияние на формирование и развитие всех видов человеческих отношений, включая отношения дифференциации. Эти отношения проявляются в различиях социального положения и возможностей сохранения и воспроизведения уникальной социальной и этнокультурной идентичности [7]. Каждая этническая группа имеет свои культурные особенности, ценности и предпочтения, которые могут влиять на восприятие работы и условий труда. Так, в Башкортостане русские и частично татары работают главным образом в городских индустриальных отраслях. Они, являясь традиционно городскими жителями, более продвинуты в сфере бизнеса, формируют более обеспеченный в имущественном смысле класс предпринимателей [8].

Понимая, какие аспекты работы наиболее важны для представителей разных этнических групп, работодатели могут разработать индивидуальные подходы к мотивации и удержанию сотрудников, что позволяет снизить текучесть кадров и повысить производительность труда. Кроме того, знание этнических особенностей помогает предотвратить недопонимания и конфликты, возникающие из-за культурных различий. Таким образом, исследование этнических особенностей значимости факторов и условий труда является важным инструментом для повышения эффективности управления персоналом и создания более комфортной и производительной рабочей среды.

Информационной базой для написания статьи послужили результаты исследования «Занятость и трудовая мобильность населения в Республике Башкортостан», проведенного научной лабораторией социальных и демографических исследований Уфимского университета науки и технологий в 2024 году. Объектом исследования выступили наемные

работники Республики Башкортостан. Метод сбора данных – комбинированное анкетирование (интернет-опрос и бумажные анкеты). Объем выборки составил 735 респондентов в возрасте 18-64 лет.

Исследование показало, что основными критериями выбора работы для большинства опрошенных являются высокая заработная плата, интересная работа, хорошие отношения в коллективе и удобный график (рис. 1).



Рис. 1. Ответы на вопрос «Какие из следующих критериев работы для Вас наиболее важны?» (выберите 3 наиболее важных критерия), % от числа опрошенных

Абсолютное большинство опрошенных (77,4%) отметило, что высокая заработная плата и достойный доход являются наиболее важным критерием при выборе работы. Это неудивительно, учитывая, что финансовый аспект работы напрямую влияет на качество жизни и уровень удовлетворенности сотрудника. Второй по важности критерий (44,9%) – это интерес к выполняемой работе. Для многих респондентов важно, чтобы работа приносила удовольствие и соответствовала их внутренним склонностям и увлечениям. Любимая работа повышает мотивацию и продуктивность. Третий по значимости критерий (34,2%) – это хорошая атмосфера в коллективе и доверительные отношения с начальством. Дружелюбный коллектив и чуткий руководитель способствуют лучшему самочувствию сотрудников и повышают их лояльность к компании. Четвертое место по важности занимает удобный график работы (28,8%).

Гибкий график, возможность дистанционного формата и оптимальное распределение нагрузок помогают сотрудникам эффективнее совмещать работу и личную жизнь. Возможность профессионального роста и самореализации интересует 25,4% респондентов. Для амбициозных сотрудников важно наличие перспектив продвижения по карьерной лестнице и возможности для повышения квалификации. Немаловажным фактором (20,7%) является безопасность условий труда. Надежные и безопасные условия работы снижают риски травм и заболеваний, обеспечивая спокойствие сотрудников. Комфортные социально-психологические условия труда являются наименее важным критерием выбора работы для большинства опрошенных (11,6%). Психологически спокойная атмосфера на работе важна, но для большинства респондентов она не является приоритетной. Лишь немногим (9,8%) важно, чтобы компания была стабильной и развивающейся. Затруднились ответить на вопрос 3,1% респондентов.

Проведенное исследование позволило выявить предпочтения и приоритеты работников разных национальностей в выборе ключевых критериев работы, которые для них являются наиболее важными (таблица 1).

Таблица 1

Ответы на вопрос «Какие из следующих критериев работы для Вас наиболее важны?» (выберите 3 наиболее важных) в разрезе национальной принадлежности (% от числа опрошенных в возрастной группе)

Вариант ответа	Национальность			В среднем по опросу
	Башкир (ка)	Русский (ая)	Татарин (ка)	
Высокая заработная плата, доход	79,0	75,1	78,1	77,4
Интересная работа, по душе	46,4	42,6	45,8	44,9
Хорошие отношения в коллективе, с руководителем	33,0	35,5	34,3	34,2
Удобный график работы	26,6	35,1	23,4	28,8
Возможность профессиональной самореализации, карьерного роста	27,7	19,6	29,9	25,4
Безопасность на рабочем месте (отсутствие или низкий уровень травмоопасности, вредности и др.)	20,2	19,2	23,4	20,7
Комфортные социально-психологические условия труда (психо-эмоциональные нагрузки)	10,5	11,3	13,4	11,6
Стабильная, развивающаяся организация	7,1	11,7	10,9	9,8
Затрудняюсь ответить	3,7	3,8	1,5	3,1

Исследование показало, что представители различных этнических групп имеют разные приоритеты и предпочтения в отношении условий и факторов труда. Башкиры, по сравнению с представителями других национальностей, большее значение придают высокой зарплате и интересной работе. Для них высокая зарплата является важным фактором выбора работы и сохранения лояльности к работодателю. Башкиры также ценят работу, которая приносит удовольствие и соответствует их

внутренним интересам и склонностям. При этом, они менее требовательны к комфорту и удобству рабочего графика. Они могут согласиться на неудобный график, если работа интересна и оплачивается достойно.

Русские, напротив, в большей степени, чем представители других национальностей, ценят удобный график работы, стабильность компании, а также хорошие отношения в коллективе. Они ценят возможность гибкого расписания, удалённую работу или возможность самостоятельно планировать своё время. Приятная атмосфера в коллективе способствует их удовлетворённости работой. Для них важно, чтобы компания демонстрировала надёжность и уверенность в завтрашнем дне. При этом русские менее заинтересованы в профессиональном росте и безопасности условий труда. Они могут смириться с отсутствием перспектив, если другие условия работы удовлетворительны, а также готовы работать в неблагоприятных условиях, если это компенсируется другими преимуществами.

Татары придают большое значение возможности профессионального роста, безопасности условий труда, комфортным социально-психологическим условиям труда. Они стремятся занять более высокие должности и развиваются в своей профессии. Татары также ценят комфортную рабочую атмосферу и минимальные психо-эмоциональные нагрузки. Для них важна атмосфера доверия и поддержки на рабочем месте. При этом татары менее заинтересованы в удобном графике работы. Они готовы отказаться от гибкости в графике, если компания предлагает выгодные условия труда и перспективы карьерного роста.

Исследование подчёркивает важность гибкого подхода к формированию трудовых условий, учитывающего этнические особенности работников. Анализ выявил существенные различия в восприятии факторов и условий труда среди представителей различных этнических групп. Выводы исследования полезны для разработки программ удержания и мотивации персонала, улучшения условий труда и повышения продуктивности сотрудников. Применение таких подходов позволит повысить удовлетворённость и продуктивность работников, а также снизить текучесть кадров.

Библиографический список

1. Гайфуллин А.Ю. Социологический анализ значимых факторов выбора работы современной молодежью (на примере Республики Башкортостан) // Уфимский гуманитарный научный форум. 2025. № 3(23). С. 132-143. DOI 10.47309/2713-2358-2025-3-132-143.

2. Гайфуллин А.Ю., Галлямов Р.Р. Ценностные ориентации современной молодежи: религиозные и этнические аспекты функционирования в многонациональном российском регионе / Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: Материалы VIII Всероссийской научно-

практической конференции с международным участием, Уфа, 26–27 мая 2016 года. Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2016. С. 251-253.

3. Галлямов Р.Р., Гайфуллин А.Ю. Этноконфессиональный аспект устойчивого развития регионов: уровень разработанности и направления исследований / Ноосферная парадигма модернизации экономики региона: возможности и реалии устойчивого развития: сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Уфа, 12 марта 2015 года. Том Часть 1. Уфа: ООО «Аэтерна», 2015. С. 62-66.

4. Валиахметов Р.М., Баймурзина Г.Р., Туракаев М.С., Самба А.Д.Б. Этносоциальные особенности занятости населения в республиках Тува и Башкортостан // Новые исследования Тувы. 2021. № 4. С. 206-222. DOI 10.25178/nit.2021.4.15.

5. Гайфуллин А.Ю. Этническая идентичность студенческой молодежи Республики Башкортостан: социологический анализ // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, № 2. С. 143-150. DOI 10.18500/1818-9601-2023-23-2-143-150.

6. Гайфуллин А.Ю. Этнодемографические характеристики молодежи в республиках Тыва и Башкортостан // Новые исследования Тувы. 2022. № 2. С. 128-142. <https://doi.org/10.25178/nit.2022.2.9>.

7. Ирнazarов Р.И. К вопросу о дифференциации этносов в Башкортостане // Социологические исследования. 2015. № 8. С. 56-60.

8. Файзуллин Ф.С., Файзуллин Т.Ф. Региональные особенности социального развития этнических общностей // Вестник Академии наук Республики Башкортостан. 2014. Т. 19, № 3. С. 67-75.

© Гайфуллин А.Ю., 2025

УДК 316.35:331.54

ЭТНИЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ В ПРИЧИНАХ СМЕНЫ РАБОТЫ ЖИТЕЛЯМИ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

ETHNIC DIFFERENCES IN THE REASONS FOR JOB CHANGES AMONG RESIDENTS OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Гайфуллин Андрей Юрьевич, кандидат социологических наук, заведующий кафедрой социологии и работы с молодёжью, ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», Уфа, Россия, gayfullin_a@mail.ru

Кунгурцева Гузэль Фанузовна, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии работы с молодёжью, ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», Уфа, Россия, kungurtzeva62@mail.ru

Gayfullin Andrey Yurievich, PhD in Sociology, Head of the Department of Sociology of Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, gayfullin_a@mail.ru

Kungurtseva Guzel Fanuzovna, Doctor of Sociology, Professor of the Department of Sociology of Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, kungurtseva62@mail.ru

Аннотация: в статье представлен социологический анализ этнических различий в причинах смены работы жителями Республики Башкортостан. Выделены ключевые причины смены работы, среди которых доминируют неудовлетворенность заработной платой, отсутствие карьерных перспектив и недовольство содержанием работы. Выявлены различия в поведении представителей различных национальностей при смене работы.

Abstract: the article presents a sociological analysis of ethnic differences in the reasons for job changes by residents of the Republic of Bashkortostan. The key reasons for changing jobs are highlighted, among which dissatisfaction with wages, lack of career prospects and dissatisfaction with the content of the work are dominant. Differences in the behavior of representatives of different nationalities when changing jobs have been identified.

Ключевые слова: работа; причины смены работы; национальность; этнические особенности; работающее население; социологический опрос; Республика Башкортостан

Keywords: work; reasons for changing jobs; nationality; ethnic characteristics; working population; sociological survey; Republic of Bashkortostan

Изучение факторов, влияющих на поведение населения на рынке труда, позволяет построить сбалансированную государственную политику в области занятости, учитывающую потребности различных слоев населения и специфику региона [1].

Республика Башкортостан отличается многоэтничностью и полиэтничностью, что делает изучение этнических особенностей поведения на рынке труда особо значимым [2; 3]. Причины смены работы у представителей различных этносов могут сильно отличаться [4]. Изучение этих различий позволяет понять глубинные причины и мотивы, лежащие в основе решений сменить работу, выявить специфические потребности и ожидания представителей разных этнических групп, что важно для выработки эффективной региональной политики занятости [5].

Информационной основой для написания статьи стали результаты исследования «Занятость и трудовая мобильность населения Республики Башкортостан», проведенного в 2024 году научной лабораторией социальных и демографических исследований Уфимского университета науки и технологий. В исследовании приняли участие наемные работники Республики Башкортостан. Объем выборки составил 735 человек в возрастной группе от 18 до 64 лет.

Исследование показало, что большинство респондентов не сталкивались с необходимостью смены работы в последние 5 лет. Исследование показало, что большинство опрошенных (почти 60%, или 59,5%) в последние 5 лет не сталкивались с необходимостью поменять

место работы. При этом около 39,3% подтвердили, что они меняли работу за этот период. Небольшая доля респондентов (1,2%) затруднилась однозначно ответить на данный вопрос (табл. 1).

Таблица 1

Ответы на вопрос «Приходилось ли Вам менять место работы в течение последних 5 лет?» (выберите 3 наиболее важных критерия) в разрезе национальной принадлежности, % от числа опрошенных

Вариант ответа	Национальность			В среднем по опросу
	Башкир (ка)	Русский (ая)	Татарин (ка)	
Нет, не приходилось	65,5	54,0	58,7	59,5
Да, приходилось	33,3	44,9	39,8	39,3
Затрудняюсь ответить	1,2	1,1	1,5	1,2
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

В целом преобладает тенденция стабильной занятости, и значительная часть населения предпочитает длительное время оставаться на одном рабочем месте, не испытывая необходимости искать новое.

Национальный фактор оказывает определенное влияние на трудовую мобильность населения Республики Башкортостан [6]. Эмпирические данные свидетельствуют о том, что представители русской национальности характеризуются наивысшим уровнем мобильности на рынке труда в долгосрочном периоде: почти 45% респондентов русской национальности сообщили о том, что в течение последних пяти лет неоднократно меняли место работы. Группа татар занимает промежуточное положение: 39,8% опрошенных из данной этнической группы также отмечали неоднократную смену работы. При этом представители башкирской национальности демонстрируют самый низкий уровень трудовой мобильности: лишь 33,3% респондентов сообщили о произошедших изменениях в трудовой деятельности. Полученные результаты указывают на наличие выраженных этнических различий в поведенческих моделях на рынке труда, что может быть обусловлено историческими, культурными и социально-экономическими факторами.

При этом в краткосрочном периоде русские респонденты демонстрируют наиболее стабильное поведение на рынке труда. За последние полгода более 71% русских (71,3%) вообще не меняли работу, что значительно превосходит аналогичные показатели других национальностей. Даже за последний год стабильность остается высокой: 59,8% русских сохраняли одно место работы. Малая доля респондентов заявила о многократной смене работы: лишь 2,4% сообщили о смене работы пять и более раз за год, а за последние полгода таких респондентов вообще не оказалось (табл. 2).

Таблица 2

Ответы на вопрос «Вспомните, пожалуйста, сколько раз Вам приходилось менять место работы за последний год / последние полгода» в разрезе национальной принадлежности, % от числа опрошенных

Вариант ответа	Национальность			В среднем по опросу
	Башкир (ка)	Русский (ая)	Татарин (ка)	
За последний год				
Ни разу	57,6	59,8	53,0	57,2
1 раз	31,5	29,5	33,7	31,3
2 раза	7,6	6,6	7,2	7,1
3 раза	3,3	0,9	6,0	2,7
4 раза	0,0	0,8	0,1	0,3
5 раз и более	0,0	2,4	0,0	0,9
Всего	100,0	100,0	100,0	99,5
За последние полгода				
Ни разу	59,8	71,3	59,0	64,3
1 раз	22,8	17,2	28,9	22,2
2 раза	13,0	5,7	8,4	8,8
3 раза	2,0	4,1	1,2	2,4
4 раза	2,2	0,9	2,4	1,6
5 раз и более	0,2	0,8	0,1	0,7
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Татары выглядят самой мобильной группой, часто меняя работу как за год, так и за последние полгода. За последние полгода самая высокая доля татар сменила работу хотя бы один раз: 28,9% против 17,2% у русских и 22,8% у башкир. За последний год 33,7% татар указали, что сменили работу один раз, а 6,0% даже три раза и более. Особенно впечатляет доля тех, кто за последний год сменил работу два раза: 7,2% татар, что вдвое больше, чем у русских (3,3%) и заметно выше, чем у башкир (7,6%).

Трудовая стабильность среди башкир за последние полгода средняя: 59,8% не меняли работу, что ближе к русским, но чуть ниже среднего показателя. Тем не менее, 22,8% башкир все-таки сменили работу хотя бы один раз, что сближает их с татарами. Особенностью башкир является умеренно высокий уровень повторных смен работы: 13% указали, что меняли работу два раза и более за последние полгода, что также отличает их от русских. Таким образом, башкиры поддерживают среднюю мобильность, комбинируя признаки стабильности и готовности к изменениям.

В ходе исследования были проанализированы причины смены работу населением Республики Башкортостан (табл. 3).

Таблица 3

Ответы на вопрос «По каким причинам Вы сменили свою основную работу в последний раз?» в разрезе национальной принадлежности, % от числа опрошенных

Вариант ответа	Национальность			В среднем по опросу
	Башкир (ка)	Русский (ая)	Татарин (ка)	
Не устраивала зарплата	55,4	59,0	54,2	56,6
Не устраивала должность, не видел перспектив для карьеры	23,9	22,1	22,9	22,9
Не устраивал график работы, другие условия труда	18,5	27,0	21,7	22,9
Не устраивало содержание работы, не было к ней интереса	9,8	20,5	15,7	15,8
Из-за плохих отношений с руководством	13,0	12,3	6,0	10,8
В связи с переездом	6,5	2,5	12,0	6,4
Из-за плохих отношений в коллективе	3,3	8,2	2,4	5,1
Сокращения, ликвидация предприятия	6,5	5,7	1,2	4,7
Терял квалификацию, работал не по специальности	1,1	2,5	7,2	3,4
Выполнена услуга, работа по договору	3,3	2,5	1,2	2,4
Закончился срок контракта	1,1	1,6	2,4	1,7
Другая причина	3,3	2,5	3,6	3,0
Затрудняюсь ответить	4,3	1,6	7,2	4,0

Исследование выявило, что национальная принадлежность оказывает значительное влияние на причины, по которым жители Республики Башкортостан решают сменить работу.

Самая распространённая причина смены работы – это неудовлетворённость заработной платой. Среди всех опрошенных 56,6% назвали зарплату основной причиной смены работы. Однако русские (59,0%) чаще всего называют маленькую зарплату причиной смены работы. Башкиры (55,4%) и татары (54,2%) демонстрируют близкие показатели, немного отставая от русских.

Второй популярной причиной является недовольство должностью и отсутствие карьерных перспектив. Среди русских и татар этот показатель совпадает и составляет 22,1% и 22,9% соответственно. Башкиры немного опережают обе группы, называя данную причину чаще (23,9%).

Третья важная причина – недовольство содержанием работы и отсутствие интереса к ней. Русские резко выделяются в данной категории: 20,5% выбрали этот вариант. Башкиры (9,8%) и татары (15,7%) назвали это причиной значительно реже.

Причины, связанные с плохими отношениями с начальством, встречаются чаще среди башкир и татар: 13,0% башкир упомянули плохое

отношение руководства, тогда как русские (12,3%) и татары (6,0%) делали это реже.

Противостояние с коллегами также оказывает влияние на решение сменить работу. Русские (8,2%) чаще жалуются на плохие отношения в коллективе, тогда как башкиры (3,3%) и татары (2,4%) упоминают эту проблему значительно реже.

График работы и условия труда также становятся причиной смены работы для большинства опрошенных. Русские выделяют недовольство условиями труда сильнее других (27,0%). Башкиры (18,5%) и татары (21,7%) выбирают этот пункт чуть реже.

Определенная часть респондентов покинули работу из-за ликвидации или сокращения штата. Русские (5,7%) и башкиры (6,5%) примерно одинаково часто называли эту причину, а татары реже остальных упоминают данную причину (1,2%).

Некоторые респонденты теряют квалификацию или начинают работать не по специальности. Эта причина встречается чаще среди татар (7,2%), тогда как русские (2,5%) и башкиры (1,1%) выбирают её реже.

Переезд в другой город или район также является причиной смены работы: татары (12,0%) чаще других меняют работу из-за переезда, русские (2,5%) и башкиры (6,5%) используют этот повод реже.

Исследование подтвердило существование определенной взаимосвязи национального фактора и трудовой мобильности населения Республики Башкортостан. Русские демонстрируют низкую склонность к смене работы и высокую лояльность своему месту работы. Татары демонстрируют максимальную мобильность, часто принимая решение о смене работы как за год, так и за последние полгода. Башкиры показывают умеренную склонность к переменам. Выявленные различия связаны с культурными, семейными и историческими традициями, а также воздействием местных условий и рынков труда.

Анализ показал, что каждая национальная группа имеет свои специфические причины для смены работы. Русские чаще других жалуются на недостаточную зарплату, плохие условия труда и конфликты в коллективе. Башкиры чаще других связывают смену работы с проблемами в руководстве и наличием конфликтов с начальством. Татары же чаще указывают на неудовлетворённость должностью, потерей квалификации и переездом. Эти различия отражают специфику трудового поведения и восприятия различных этнических групп, проживающих в Республике Башкортостан.

Полученные данные важны для понимания механизмов формирования трудового поведения и разработки стратегий по стабилизации рынка труда в республике. Результаты исследования могут быть полезны для формирования государственной политики в области занятости, разработки региональных программ поддержки населения и

создания благоприятных условий для трудоустройства и карьерного роста в Республике Башкортостан.

Библиографический список

1. Гайфуллин А.Ю. Социологический анализ значимых факторов выбора работы современной молодежью (на примере Республики Башкортостан) // Уфимский гуманитарный научный форум. 2025. № 3(23). С. 132-143. DOI 10.47309/2713-2358-2025-3-132-143.

2. Галлямов Р.Р., Гайфуллин А.Ю. Этноконфессиональный аспект устойчивого развития регионов: уровень разработанности и направления исследований / Ноосферная парадигма модернизации экономики региона: возможности и реалии устойчивого развития: сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции, Уфа, 12 марта 2015 года. Часть 1. Уфа: ООО «Аэтерна», 2015. С. 62-66.

3. Гайфуллин А.Ю. Этнодемографические характеристики молодежи в республиках Тыва и Башкортостан // Новые исследования Тувы. 2022. № 2. С. 128-142. <https://doi.org/10.25178/nit.2022.2.9>.

4. Валиахметов Р.М., Баймурзина Г.Р., Туракаев М.С., Самба А.Д.Б. Этносоциальные особенности занятости населения в республиках Тува и Башкортостан // Новые исследования Тувы. 2021. № 4. С. 206-222. DOI 10.25178/nit.2021.4.15.

5. Гайфуллин А.Ю., Галлямов Р.Р. Ценностные ориентации современной молодежи: религиозные и этнические аспекты функционирования в многонациональном российском регионе / Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: Материалы VIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Уфа, 26–27 мая 2016 года. Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2016. С. 251-253.

6. Гайфуллин А.Ю. Этническая идентичность студенческой молодежи Республики Башкортостан: социологический анализ // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2023. Т. 23, № 2. С. 143-150. DOI 10.18500/1818-9601-2023-23-2-143-150.

© Гайфуллин А.Ю., Кунгурцева Г.Ф., 2025

**СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ ПОВЕСТКА В СЕТЕВЫХ
СИБИРСКИХ РЕГИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВАХ:
ВОЗМОЖНОСТИ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

**SOCIAL AND POLITICAL AGENDA IN SIBERIAN NETWORK
REGIONAL COMMUNITIES: POSSIBILITIES FOR SOCIOLOGICAL
RESEARCH**

Головацкий Евгений Васильевич, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социологических наук, Социально-психологического института, ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», Кемерово, Россия, E-mail: xomaik@rambler.ru

Golovatsky Evgeny Vasilyevich, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Sociological Sciences, Kemerovo State University, Kemerovo, Russia, E-mail: xomaik@rambler.ru

Аннотация: в статье приводятся подходы и некоторые результаты исследования социально-политической коммуникации региональных сетевых сообществ. Целью исследования является рассмотрение социально-политической повестки в сетевых коммуникациях сибирских сообществ (сборка датасетов сообществ «ВКонтакте» (Томской, Тюменской и Иркутской областей, ХМАО, ЯНАО), и тематических групп «Инцидент...», «Народный Фронт...»). Ситуативно обнаружены особенности и содержание тематических повесток сибирских сетевых сообществ: сквозные темы, региональные и индивидуально-личностные (пользовательские) тематические предложения. Выделены ключевые направления социально-политической коммуникации.

Abstract: this article presents approaches and some results from a study of socio-political communication in regional online communities. The aim of the study is to examine the socio-political agenda in online communications in Siberian communities (using datasets from VKontakte communities in the Tomsk, Tyumen, and Irkutsk regions, Khanty-Mansi Autonomous Okrug, and Yamalo-Nenets Autonomous Okrug), and thematic groups such as "Incident..." and "People's Front..."). The features and content of the thematic agendas of Siberian online communities were identified, including cross-cutting themes, regional, and individual (user-specific) thematic proposals. Key areas of socio-political communication are highlighted.

Ключевые слова: социально-политическое взаимодействие, сетевые сообщества, регионы, Сибирь, datamining, социологические исследования

Keywords: socio-political interaction, online communities, regions, Siberia, data mining, sociological research

Материалы подготовлены при поддержке гранта РНФ № 24-28-01230 «Социальная и политическая мобилизация конструктивного и деструктивного типа в условиях множества сетевых миров сибирских регионов ресурсного развития: возможности применения инструментов data-mining».

В современных социологических исследованиях анализ сетевой коммуникации и ее цифровых следов является актуальной проблемой для изучения, и это обусловлено различными аспектами. С точки зрения социально-политического взаимодействия и его повесток связка реальная коммуникация и ее цифровые варианты содействует выявлению триггеров социальной напряженности, определению взаимосвязи сторон-участников и влияния определенных сетевых сообществ на сознание групп региональных пользователей. Кроме того, учитывая востребованность, доступность и меру социальной адаптации населения подобное социально-политическое взаимодействие может развиваться в непредсказуемых формах [1], в т. ч. инновационных. Сетевой анализ региональных сообществ позволяет определять социальные взаимосвязи, способствует проверке исследовательских гипотез, построению корреляции определенных параметров, прогнозировать варианты развития коммуникативных связей с учетом территориальной специфики.

Понятие «повестка» следует отличать от смежных определений понятий, таких как «тема» и «проблема». Повестка в данном ряду трактуется как совокупность определенных проблемных вопросов, которые требуют решения со стороны политических институтов и становятся предметом общественного обсуждения в пространстве повседневной коммуникации (в том числе сетевом) [2]. Категория «повестка» характеризуется категориями: актуальность, историчность, содержательная наполненность, зависимость от общественного мнения («утром в газете, вечером в куплете»), семантическая вариативность, тиражируемость другими. Социально-политическая повестка может быть институционально заданной, то есть формироваться «сверху» [3, с. 9], а может формироваться на принципах самоорганизации транслироваться и актуализировать повседневные вопросы. Тема – это комплексное многозначное понятие, которое отражает предмет исследования и соответствующее содержание. Повестка в коммуникации сообществ может быть различной тематической направленности и качества (например, когда понятно преимущественно «своим»). Современные исследователи отмечают, что социологи находятся под так называемым «символическим зонтиком», помещая в категорию проблем смежные понятия. Первостепенным ориентиром для анализа повестки является определение «социальной проблемы» как маркера концептуального обозначения социальных и политических проблем и условий в рационалистический контекст.

Исследовательский подход изучения сетевых сообществ и коммуникаций в пользовательской среде опирается на принципы, предложенные Б. Латуром [4], а в российских прикладных исследованиях приемы кластерно-зернового построения и картирования, получившие развитие в исследованиях и публикациях Г.В. Градосельской [5]. Активный интерес изучения сетевой коммуникации условно структурировал

направления исследований в технологическом русле осуществление (возможности) сетевой коммуникации; качество коммуникации и свойства ее участников, а также получили развитие функциональные направления, описывающие этапы и содержание конкретных сетевых коммуникаций [6], включая возможности региональных коммуникативных форматов и сообществ.

Для понимания и анализа контекста региональной сетевой среды, взаимодействия и коммуникации социальных акторов в ее рамках, а также ресурсов, доступных для участников сетевого взаимодействия, исследователями, подчеркивается значимость использования цифрового социологического воображения в поле множественных bigdata. Использование цифровых инструментов и подходов рекомендуется не только в качестве специализированного поисково-исследовательского инструмента, но и как средство для разработки инновационных решений, отвечающих общественным потребностям.

Приведем примеры обзора датасетов ряда сибирских регионов (ручной отбор региональных сетевых сообществ «ВКонтакте», дата сборки май-июль 2024 г.). Отметим актуальные повестки и активности региональных сообществ (Томской, Тюменской и Иркутской областей, ХМАО, ЯНАО). Были отобраны наиболее популярные сетевые региональные сообщества на анализируемый период с учетом актуальных социально-политических повесток, а именно: отраслевые направления, риски и угрозы повседневной жизни, сфера жизнеобеспечения, социокультурная среда, деятельность власти (условно открытая политическая тема). Отметим, что самостоятельно политические повестки в открытых региональных сообществах себя не проявляют. Наименее активны пользователи в образовательных сообществах, что обусловлено прежде всего узкой целевой аудиторией, непосредственно включенных в деятельность подобных организации (например, «СТиКСурГУ» (число подписчиков: 500), «Наши типичные животные» (число подписчиков: 500), «КУ «Центр обеспечения безопасности» (число подписчиков: 501), «Андринская школа» (число подписчиков: 501), «СИЛА ЮГРЫ» (число подписчиков: 502), «Школьный актив города «ШАГ» (число подписчиков: 502).

В то время как взаимодействие в группах-информерах характеризуется рассеянностью. Ранжированный список сетевых сообществ располагается следующим образом: К-Информ Сургут, ЧП [В] Нижневартовске, Авторынок ХМАО/ЯНАО. Сильные связи в определении коммуникационной повестки и силе обратной связи отмечаются в сообществах ЧП Нижневартовск и Авторынок ХМАО/ЯНАО (внутри присутствуют тематические описания сообществ по запросам «СВОи», «Купить обмундирование», «избежать мобилизации»). Частотное обозначения подтем незначительно, интересен вариант размещения и возможности обсуждения актуальных для пользователей повесток.

Внешняя политика, перманентные санкционные угрозы сформировали новые акценты в использовании и развитии потенциала сибирских территорий в условиях специальной военной операции. Так, кроме активного оборота природных ресурсов и создания эффективных кластеров социального развития территорий, актуализируется интенсивное развитие туристического сектора (в условиях ограничений внешних мобильностей), что формирует новый облик регионального развития, преобразование социальной инфраструктуры, изменение в направлениях миграционного потока, повышении экологичной генерации природных ресурсов и применении инновационных технологий. для Томской области это прежде всего «Регион-70 | Томск» (число подписчиков: 353 052), «Loqietean» (число подписчиков: 225238), «Я из Томска» (число подписчиков: 186 010), «Интересный Томск» (число подписчиков: 150 350), «Подслушано Томск» (число подписчиков: 143 378). Для Иркутской области – «Легкие Деньги – заработок на Android» (число подписчиков: 755079), «Centrmeha38» (число подписчиков: 464 003), «ВКЛЮЧАЙ НА ВСЮ» (число подписчиков: 446 042), «Мой Иркутск» (число подписчиков: 310 470), «Пикчи про тебя» (305 394 подписчиков). К числу антирейтинга в данной группе относятся сообщества дошкольных и школьных образовательных организаций, спортивных и медицинских учреждений, развлекательных (знакомства, КВН) объединений. При характеристике сообщений, которые не вызывают обратной реакции и отклика пользователей в сетевых сообществах в данном сибирском регионе можно отметить разноплановость и отсутствие четко заданной направленности и тональности высказываний. Одновременно в одной линии по низкой частотности обратной связи размещаются комментарии об экологической повестке, работе общественного транспорта, ценообразованию и качеству оказываемых медицинских и социальных услуг.

Для проверки качества комментариев региональных пользователей были сформированы датасеты сетевых сообществ по актуальным тематикам социально-политической коммуникации (ручная сборка). Период отбора и загрузки данных май-июнь 2025 года, на сетевом ресурсе «ВКонтакте»: Инцидент Томск (10677 комментариев), Инцидент Иркутск (11206 комментариев), Народный Фронт_Иркутск (1325 комментариев), Народный Фронт_Кузбасс (1132 комментариев), Народный Фронт_Томск (1501 комментарий).

В результате контент-анализа комментариев в сообществах удалось обнаружить три основных содержательных блока сетевой коммуникации:

- трансляция и повторы официальной информации (практически идентично в сообществах «Инцидент...» и «Народный Фронт...»);

- обсуждение преимущественно региональной повестки (заметно больший объем подобного контента в сообществах «Инцидент...»);

- демонстрация индивидуально-личностной сетевой коммуникации социально-политической тематики (частотность сообщений «Народный

Фронт_Кузбасс», разнообразие стилей и острота риторики «Народный Фронт_Томск», акцент на местные территории и истории «Инцидент Иркутск» и «Инцидент Томск»).

Удалось выделить ключевые направления социально-политической коммуникации – это рекламные и «мусорные» темы (не подвергались строгому анализу). Далее нами были выделены и отобраны следующие повестки: семья и семейные ценности, молодежь, ЖКХ, социально-политическая мобилизация.

Распределение повесток популярности (Топ-) среди анализируемых сетевых сообществ выглядит следующим образом:

Семья и семейные ценности– лидируют по количеству обсуждений «Инцидент Кузбасс» и «Инцидент_Томск»;

Молодежь– лидирующие в обсуждении «Инцидент Кузбасс», «Инцидент_Иркутск»;

ЖКХ– лидеры обсуждений «Народный Фронт_Томск», «Инцидент Кузбасс», «Инцидент_Иркутск»;

Социально-политическая мобилизация– наиболее популярна в сообществах «Инцидент Кузбасс», «Народный Фронт_Иркутск».

Количество комментариев демонстрирует сетевую активность пользователей и показывает доступность и характер социально-политической коммуникации. Сообщества «Инцидент...» в масштабах региональных коммуникаций солидаризирует проблемный контент и триггерные темы, актуальные для территории. Так получили распространение экологические тематики и обсуждения повестки защиты животных, например, *«Люди!!!! Начните с себя!!!! Прежде чем взять милый хвостик, обдумайте каждый шаг!!! Наиграются, выбросят, а они сбиваются в стаи и мстят за обиды»* (Народный Фронт_Томск). В целом неформальный характер коммуникации и лояльная система сетевого контроля в подобных группах провоцирует повышенную пользовательскую включенность и присутствие эмоционально-волевого компонента (включая возможности деструктивной тематики пользовательских обсуждений).

В результате исследования складывается противоречивая ситуация, обнаруживая коммуникативные практики региональных сетевых сообществ (региональная повестка, определенная стилистика, получающая развитие в наименованиях сообществ и групп, стилизации и оформлении тем виртуальных сообществ и пр.), сохраняя при этом высокую унификацию различных пользовательских сред, между федеральными, региональными и местными сетевыми сообществами. В условиях новой социальной реальности не присутствует строго обозначенной политической повестки. Обобщенный пример может выглядеть следующим образом *«Нынешние власти равнодушны. Их задача писать отписки и делать вид работы.»* (Народный Фронт_Томск). Она либо включена в повседневные практики и события, описываемые

пользователями (например, «мусорные темы», авторемонт, обсуждение качества дорог, безопасности детей и пр.). Пример подобной повестки: *«Остановка за 4 миллиона максимум на 10 человек.... Когда на этой остановке пассажиропоток тысячи студентов!»* (Народный Фронт_Иркутск). Можно отметить присутствие в региональных сибирских сетевых сообществах нескольких слоев социально-политического взаимодействия: общероссийский, региональный (сибирский) заполняющий повестку ключевыми вопросами развития региона или конкретных территорий, а также присутствие отдельных пользовательских практик.

Библиографический список

1. Смирнова А.С. Теория и практика изучения цифровых неравенств // Социологические исследования. 2024. № 1. С. 158-159. <https://doi.org/10.31857/S0132162524010164>
2. Dunn W. Public Policy Analysis: An Introduction. 3rd ed. Upper Saddle River. 2004. 348 p.
3. Шестопа́л Е.Б. Политическая повестка дня российской власти и её восприятие гражданами. // Политические исследования. 2011. № 2. С. 7-24.
4. Latour B. Network, societies, spheres: Reflections of an actor-network theorist // International j. of communication. Los Angeles (CA), 2011. Vol. 5. Pp. 796-810.
5. Градосельская Г.В., Щеглова Т.Е., Карпов И.А. Картирование политически активных групп в Фейсбуке: динамика 2013-2018 гг // Вопросы кибербезопасности. 2019. № 4 (32). С. 94-104. DOI: 10.21681/2311-3456-2019-4-94-104
6. Карагулян Е.А., Батырева М.В. Социально-политическое участие с использованием цифровых сервисов: пустой ритуал или подлинное участие? // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2024. № 17 (1). С. 65–83. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2024.105>
7. Кранзеева Е.А., Головацкий Е.В., Орлова А.В. Социальное и политическое взаимодействие местных сообществ региона в условиях реактивных отношений: кейсы благоустройства городского пространства // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 81-90. DOI: 10.17223/15617793/464/10

© Головацкий Е.В., 2025

**ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ КУЛЬТУРЫ ЗДОРОВОГО
ПИТАНИЯ У ПОДРАСТАЮЩЕГО ПОКОЛЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ
РЕГИОНАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РОССИИ**

**THE PROBLEM OF FORMING A HEALTHY EATING CULTURE
AMONG THE YOUNGER GENERATION IN THE CONTEXT OF
RUSSIA'S REGIONAL CHARACTERISTICS**

Зарипова Гюзель Рафгатовна, социолог Института стратегических исследований ГБНУ «Академия наук Республики Башкортостан», Уфа, Россия, e-mail: zaripova9887@yandex.ru

Zaripova Guzel Rafgatovna, Sociologist at the Institute of Strategic Research of the Academy of Sciences of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, e-mail: zaripova9887@yandex.ru

Аннотация: в статье исследуется проблема формирования культуры здорового питания детей и подростков в России с учетом региональных особенностей, рассматриваются природно-климатические, социально-экономические и этнокультурные факторы, влияющие на организацию школьного питания. Предложены пути разработки гибких региональных стандартов, просветительских программ для формирования устойчивых здоровых привычек у подрастающего поколения.

Abstract: the article examines the problem of forming a healthy nutrition culture for children and adolescents in Russia, taking into account regional peculiarities, and examines the natural, climatic, socio-economic, and ethnocultural factors affecting the organization of school meals. Ways of developing flexible regional standards and educational programs for the formation of sustainable healthy habits among the younger generation are proposed.

Ключевые слова: культура здорового питания, школьное питание, подрастающее поколение, региональные особенности, просвещение, здоровые привычки, дети и подростки.

Keywords: healthy eating culture, school meals, the younger generation, regional features, education, healthy habits, children and teenagers.

Введение. Формирование культуры здорового питания у подрастающего поколения является одной из приоритетных задач государственной политики России, направленной на улучшение здоровья населения и повышение качества жизни. Однако значительное региональное разнообразие страны – различия в природно-климатических условиях, социально-экономическом развитии и этнокультурных традициях создает серьезные препятствия для реализации единой модели питания в школах. Это обуславливает необходимость учета региональной специфики при разработке стандартов, организации снабжения и внедрении образовательных программ.

Цель. Исследовать проблему формирования культуры здорового питания у детей и подростков в России с учетом региональных особенностей и предложить пути ее решения.

Задачи. Проанализировать природно-климатические, социально-экономические и этнокультурные факторы, влияющие на питание в разных регионах России, выявить ключевые проблемы организации школьного питания в контексте региональной дифференциации.

Методы. Анализ научной литературы, нормативно-правовых актов и региональных отчетов; сравнительный анализ; обобщение данных.

Результаты. Термин «здоровое питание» впервые начали использовать в Японии в 90-х гг. XXв., он подразумевает, что рацион должен не только удовлетворять базовые физиологические потребности в энергии и питательных веществах, но и служить средством профилактики заболеваний, связанных с питанием, тем самым напрямую поддерживая здоровье человека.

В современной науке представления о здоровом питании базируются на концепции его оптимальности. Согласно концепции, рацион должен обеспечивать организм не только энергией и основными питательными веществами, но и целым комплексом так называемых минорных компонентов пищи (биологически активных компонентов), которые не являются незаменимыми в классическом понимании, но играют важнейшую роль в регуляции обмена веществ и защите клеток [1].

По определению ВОЗ, культура здорового питания (здорового пищевого поведения) – это устойчивая модель потребления пищи, которая обеспечивает оптимальное поступление питательных веществ для поддержания здоровья, физического и психического благополучия человека. Это не просто разовый выбор продуктов, а комплексный подход, включающий следующие ключевые принципы: сбалансированность и разнообразие; адекватность энергопотребления; преобладание в рационе определенных продуктов (фрукты и овощи, цельнозерновые продукты, бобовые, орехи и семена); ограничение потребления (сахара, соли, насыщенных и трансжиров; безопасность пищи; устойчивость и положительный опыт. Культура питания также включает в себя: регулярность приемов пищи; осознанное питание (внимание к чувству голода и сытости); получение удовольствия от еды; традиции и культуру приема пищи в семье и обществе; выбор местных и сезонных продуктов, где это возможно.

Применительно к школьному питанию культура здорового питания означает: формирование у детей привычки выбирать полезные продукты, а не сладкие снеки; обучение сбалансированному рациону через пример школьного меню; создание в столовой среды, способствующей спокойному и осознанному приему пищи [2].

В течение последних десятилетий в Российской Федерации большое внимание уделяется развитию политики в области здорового питания, при этом в фокусе государственного регулирования находится не только обеспечение продовольственной безопасности, но и повышение качества пищевой продукции.

Реализация данной стратегии на федеральном и региональном уровнях нацелена на достижение национальных целей развития, связанных с улучшением здоровья населения, созданием комфортной среды и сохранением человеческого потенциала. Ключевыми индикаторами ее эффективности служат: повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет, обеспечение устойчивого демографического роста, снижение показателей смертности и заболеваемости социально значимыми неинфекционными болезнями, что в конечном итоге приводит к повышению качества жизни [3], [4].

Однако, если рассмотреть анализ региональных особенностей России, влияющих на формирование культуры здорового питания, можно отметить значительную региональную дифференциацию, которая обуславливает неравенство в возможностях доступа к качественным пищевым продуктам и формирует разнородные пищевые практики.

Разнообразие природно-климатических, социально-экономических и этнокультурных условий создает обстановку, требующую гибких решений для реализации единой политики в области питания.

Ключевым фактором, определяющим региональные различия, является природно-климатический, где можно выделить несколько макрорегионов с характерными особенностями:

Северные и Арктические регионы (Ямало-Ненецкий АО, Чукотский АО, Республика Саха (Якутия) характеризуются экстремальными климатическими условиями, что делает местное сельскохозяйственное производство высокзатратным или даже невозможным. Исторически сложившийся рацион коренных народов основан на продуктах охоты, рыболовства и оленеводства (оленина, рыба, морской зверь), что обеспечивает высокое потребление белка и животных жиров, необходимых для адаптации к холоду [5]. Однако для пришлого населения и в рамках централизованного снабжения рацион в значительной степени зависит от привезенных продуктов, что приводит к дефициту свежих овощей и фруктов, их высокой стоимости и низкому разнообразию. Это создает объективные трудности для соблюдения рекомендаций ВОЗ по потреблению растительной пищи в школьном меню.

Стоит отметить, что в 2025 г. для школьников Арктической зоны края увеличено финансирование питания после проведения расчетов соотношения его стоимости к ценам Красноярска [6].

В среднем потребность жителей Севера в энергии на 10-15% выше, чем у жителей других климатических зон, это отмечено в существующих нормативах детского питания, но тут есть проблемы. Документы предусматривают, что углеводы должны составлять 50% рациона, но по факту более половины углеводов жители Севера получают за счет рафинированных сахаров, способствующих избыточному весу и нарушениям обмена веществ [7].

Южные регионы (Краснодарский край, Ставрополье, Республика Крым), напротив, обладают благоприятными агроклиматическими условиями. Высокий уровень самообеспеченности овощами, фруктами и зерновыми культурами создает естественные предпосылки для формирования рациона, близкого к средиземноморскому, с высоким содержанием клетчатки, витаминов и фитонутриентов. Однако здесь есть другая проблема – сложилась парадоксальная ситуация: высококачественная продукция местных кубанских производителей (молочная, овощная, фруктовая) не поставляется в учреждения образования, что связано с относительно высокой стоимостью фермерской продукции, затрудняющей ее конкуренцию в рамках бюджетного финансирования, и сложностью процедуры участия в конкурсных закупках [8].

Сибирь и Дальний Восток демонстрируют модель, сочетающую черты индустриальных и традиционных обществ. С одной стороны, развита практика потребления даров тайги (дикоросы, дичь, рыба), что обогащает рацион, с другой – удаленность от центральных логистических хабов приводит к удорожанию импортируемых продуктов и ограничивает их ассортимент [9].

Экономическое неравенство регионов напрямую влияет на финансирование программ школьного питания. Норматив стоимости питания, устанавливаемый на федеральном уровне, не всегда адекватен реальной стоимости продуктовой корзины в северных и дальневосточных регионах, что может приводить к снижению качества и питательной ценности рациона [10].

Россия является многонациональным государством, где пищевые традиции являются важной частью культурной идентичности, что также накладывает свои особенности в формировании меню школьных столовых и при разработке просветительских программ [11].

В республиках с преобладающим мусульманским населением (Татарстан, Башкортостан, республики Северного Кавказа), где по религиозным канонам запрещено употреблять свинину, требуется разработка альтернативных белковых компонентов меню на основе баранины, птицы или говядины [12], [13].

В регионах с традициями тюркских народов (как, например, в Туве или Калмыкии) распространены специфические продукты питания, такие как кумыс, айран или баранина, приготовленная особым способом. Интеграция этих продуктов в школьное питание может способствовать не только сохранению культурного наследия, но и повышению его приемлемости для местного населения.

Православные традиции, включающие периоды постов, также могут учитываться при планировании цикличного меню, например, через увеличение доли рыбных и растительных блюд в соответствующие периоды [14].

Игнорирование этих особенностей может привести к отказу детей от приема пищи в школе и снижению эффективности всей программы по формированию культуры питания.

Для успешного формирования культуры здорового питания с учетом региональных особенностей необходим комплексный подход.

1. Разработка дифференцированных региональных стандартов питания. Федеральные требования к пищевой ценности школьного рациона должны быть дополнены гибкими региональными моделями меню, учитывающими местную продуктовую базу, климатические потребности и стоимость продуктов.

2. Развитие локальных цепочек поставок. Стимулирование поставок в школы продукции местных сельхозпроизводителей и фермеров позволит не только снизить стоимость питания, но и обеспечить его свежесть, а также познакомить детей с региональными гастрономическими традициями.

3. Интеграция просветительского компонента. Образовательные программы о здоровом питании должны включать краеведческий аспект: изучение местных полезных продуктов (ягод, трав, рыбы), традиционных способов их заготовки (ферментация, сушка) и приготовления, что формирует уважение к наследию и понимание принципов устойчивого потребления.

3. Учет социально-экономического фактора. Для регионов с низкой бюджетной обеспеченностью и высокой стоимостью продуктов необходимы механизмы адресной федеральной поддержки для выравнивания возможностей в обеспечении детей качественным питанием.

Выводы. Таким образом, формирование культуры здорового питания у подрастающего поколения в России не может осуществляться по унифицированной модели. Учет региональной специфики от климатических условий и экономических возможностей до глубоких этнокультурных традиций является не дополнительной опцией, а обязательным условием эффективности государственной политики в этой сфере. Создание адаптивной, гибкой системы школьного питания, интегрированной с просветительскими программами, основанной на местных ресурсах и уважающей культурное разнообразие, позволит сформировать у детей устойчивые здоровые привычки, актуальные для региона проживания.

Библиографический список

1. Тутельян В.А., Смирнова Е.А. Роль пищевых микроингредиентов в создании современных продуктов питания // Пищевые ингредиенты в создании современных продуктов питания. М., 2014. С. 10-24.

2. Здоровое питание. Всемирная организация здравоохранения. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet> (дата обращения: 10.10.2025).

3. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

4. О состоянии здорового питания в Российской Федерации: Доклад. М.: Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2020.

5. Бойко Е.Р. Пищевая адаптация человека в условиях Крайнего Севера. Новосибирск, 2015.

6. В Краснодарском крае обсудили проблему школьного питания // Российский институт потребительских испытаний. URL: <https://www.ripit-test.ru/novosti/8193-v-krasnodarskom-krae-obsudili-problemu-shkolnogo-pitaniya> (дата обращения: 10.10.2025).

7. Виноградов И. Власти улучшат питание детей на Крайнем Севере местными продуктами и овощами // ТАСС. URL: <https://tass.ru/obschestvo/4170217> (дата обращения: 10.10.2025).

8. Закон Красноярского края от 17.06.2025 № 9-4025 «О внесении изменений в статьи 11 и 14.2 Закона края «О защите прав ребенка».

9. Ковальчук В.К., Ямилова О.Ю., Саенко А.Г., Семанив Е.В., Переломова О.В. Территориальный анализ фактического питания подростков в Приморском крае // ТМЖ. 2016. №4 (66). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/territorialnyy-analiz-fakticheskogo-pitaniya-podrostkov-v-primorskom-krae> (дата обращения: 10.10.2025).

10. Лебедева У.М., Баттахов П.П., Степанов К.М. и др. Организация питания детей и подростков на региональном уровне // Вопросы питания. 2018. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-pitaniya-detey-i-podrostkov-na-regionalnom-urovne> (дата обращения: 10.10.2025).

11. Зимнюкова Н.Н., Демидова Ю.В. Социокультурные аспекты формирования культуры питания в системе организации питания обучающихся общеобразовательных организаций // ЧиО. 2020. № 4 (65). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnye-aspekty-formirovaniya-kultury-pitaniya-v-sisteme-organizatsii-pitaniya-obuchayuschihsya-obscheobrazovatelnyh> (дата обращения: 10.10.2025).

12. Мигунова Ю.В., Садыков Р.М. Качество питания семей с детьми в условиях современной российской действительности // Журнал научных статей Здоровье и образование в XXI веке. 2016. Т. 18. № 2. С. 778-782.

13. Селиванова С.С. Проблемы планирования рационов школьного питания на примере социологического исследования в Республике Башкортостан // SocietyandSecurityInsights. 2024. Т. 7. № 4. С. 84-94.

14. Латышев Д.М. Практики питания современной православной молодежи Урала: социологический анализ. Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2023. URL:

https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/128097/1/urfu2580_d.pdf(дата обращения: 10.10.2025).

15. Михайлова Т.Н. Социально-экономические аспекты организации школьного питания в регионах РФ // Вопросы питания. 2022. Т. 91. № 3. С. 45-55.

© Зарипова Г.Р., 2025

УДК 1:130.2

МИРОВОЗЗРЕНЧЕСКИЕ ЦЕННОСТИ ЭТНОСА КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО И КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ

IDEOLOGICAL VALUES OF AN ETHNIC GROUP AS A FACTOR OF SOCIAL AND CULTURAL DEVELOPMENT

Иткулова Лэйсян Ахметовна, доктор философских наук, профессор кафедры философии и культурологии, ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», Уфа, Россия, E-mail: itkulova@mail.ru
Itkulova Leysyan Ahmetovna, Ph.D in philosophical sciences, professor of the Department of Philosophy and Cultural studies, Ufa University of Sciences and Technologies, Ufa, Russia, E-mail: itkulova@mail.ru

Аннотация: в статье рассматриваются роль мировоззренческих ценностей этноса как важнейшего фактора социального и культурного развития. Этнос представляет собой духовное сообщество, объединенное системой смыслов. Показано, что этнические ценности формируют идентичность народа, обеспечивают преемственность культурных традиций и выступают основанием для интеграции общества. В философском дискурсе этнические ценности анализируются как динамические структуры, соединяющие универсальное и локальное измерения человеческого бытия. Подчеркивается их значение в условиях глобализационных процессов, когда сохранение культурного разнообразия становится условием гуманистического развития цивилизации.

Abstract: the article examines the role of ethnic ideological values as the most important factor of social and cultural development. It is shown that ethnic values form the identity of a people, ensure the continuity of cultural traditions and serve as the basis for the integration of society. In philosophical discourse, ethnic values are analyzed as dynamic structures connecting the universal and local dimensions of human existence. Their importance is emphasized in the context of globalization processes, when the preservation of cultural diversity becomes a condition for the humanistic development of civilization.

Ключевые слова: ценности, мировоззрение, этнос, культура, философия, социальное развитие, культурное развитие, традиция, глобализация

Key words: ethnic values, worldview, culture, philosophy, social development, cultural development, tradition, globalization

Проблема мировоззренческих ценностей этноса занимает важное место в философском дискурсе, поскольку они представляют собой не только часть культурного наследия отдельно взятого народа, но и универсальную основу нашей цивилизации. В условиях глобализации и

культурной унификации особое значение приобретает сохранение и философское осмысление этнических ценностей как фактора, обеспечивающего гармоничное развитие общества в эпоху глобализации. «В условиях глобального мира идентичность становится основным понятием для объяснения как социальной жизни в целом, так и мира повседневности отдельного индивида», отмечает С.М. Поздеева [3,79]. Идентичность, таким образом, становится ключевым инструментом осмысления и личного опыта и ориентации в сложной системе взаимосвязей современного общества.

Философия традиционно обращается к вопросам ценностей и мировоззрения. Например, в трудах В. Дильтея подчеркивается, что культура невозможна вне системы ценностей, укоренённых в историческом опыте народа [1, 223]. М. Хайдеггер видел в традициях «дом бытия», где язык и культурные смыслы формируют горизонты понимания человека [5].

Этнос представляет собой духовное сообщество, объединенное системой смыслов, которые отражают общие ценности, традиции и представления о мире. Эти смыслы формируют коллективное сознание, определяя способы мышления, поведения и восприятия реальности. В философском плане этнос можно понимать, как форму воплощения духа культуры (по Гегелю) или как особый тип мироотношения (в духе философской антропологии и герменевтики). «Мировоззрение служит не только средством осмысления окружающего мира, но и фактором сплочения этноса, регулятором поведения её членов, источником её ценностей и идеалов» [5, 85]. Через язык, мифологию, фольклор, религию и традицию этнос выражает свое видение мира, которое может существенно отличаться от других культурных моделей.

Мировоззренческие ценности этноса можно определить как устойчивые ориентиры коллективного сознания этноса, выражающие его отношение к миру, природе, обществу и человеку. Они проявляются в мифологии, религиозных верованиях, обрядовых практиках, фольклоре, художественных традициях и социальных нормах. Поэтому проблема мировоззренческих ценностей этноса находится на пересечении философии, культурологии, культурной антропологии, социологии и др. наук. Философский аспект проблемы связан с попыткой понять как этнос осмысливает мир, человека, природу и общество, какие духовные основания лежат в его культуре и поведении. Философия рассматривает мировоззренческие ценности этноса не просто как элементы традиции, а как фундаментальные категории сознания, выражающие способы бытия и мышления народа.

С философской точки зрения мировоззренческие ценности этноса выполняют роль медиатора между универсальным и локальным. Они соединяют вневременные общечеловеческие смыслы и конкретные культурные формы их воплощения, обеспечивая целостность

человеческого опыта. Универсальное выражается в категориях, имеющих общечеловеческое значение – это свобода, истина, добро, справедливость и красота. Эти понятия принадлежат сфере метафизического, т.е. они не зависят от конкретной культуры и выступают как высшие духовные идеалы, определяющие смысл человеческого существования.

Однако универсальные ценности не существуют вне конкретной формы. Именно локальные культурные традиции – язык, мифология, религия, обряды – придают им жизненную силу и содержательную конкретность. Через них универсальные идеи приобретают историческое, этническое и символическое звучание. Так, идея справедливости может реализовываться через разные культурные модели. В античной культуре справедливость выступает как соразмерность и гармония, в восточной – как кармическое воздаяние, в славянской – как «правда», моральный и божественный порядок. Для башкир справедливость (газеллек) – это жизненный принцип единства правды (хаклык), чести (намыс) и гармонии. Таким образом, мировоззренческие ценности этноса служат переводчиками между метафизическим и социальным. Они удерживают универсальные идеалы в пределах конкретного культурного опыта, не давая им растворяться в абстракциях. Можно сказать, что именно через этническое осмысление универсальные ценности становятся «жизненными», т.е. включенными в реальную практику народа. Этнос, вбирая универсальные духовные принципы, переосмысливает их через призму собственного исторического опыта, создавая уникальную форму культуры, в которой отражается и общечеловеческое, и этническое начало.

Мировоззренческие ценности этноса как фактор социального развития проявляют себя в качестве устойчивых духовных оснований, определяющих характер общественных отношений, нормы поведения и культурную динамику народа. Эти ценности формируют внутреннюю систему координат, в которой осмысливаются понятия справедливости, свободы, труда, чести, долга и коллективной ответственности. Они задают модели взаимодействия между человеком и обществом, обеспечивая социальную целостность и преемственность традиций. В процессе исторического развития именно мировоззренческие ориентиры определяют направление общественных преобразований, их нравственную легитимность и устойчивость. Через них общество воспроизводит идеалы, устанавливает моральные приоритеты и формирует социальные институты, соответствующие культурным нормам. Таким образом, мировоззренческие ценности этноса выполняют функцию социального регулятора и духовного интегратора, связывая индивидуальное сознание с коллективным, традицию – с инновацией, прошлое – с будущим, что делает их важнейшим фактором устойчивого социального и культурного развития.

Мировоззренческие ценности как фактор культурного развития выступают источником смыслообразования и творческого самовыражения

народа. Они определяют направленность культурных процессов, формируют эстетические идеалы, систему символов, образы мира и человека, воплощенные в искусстве, фольклоре, религиозных представлениях и традициях. С помощью мировоззренческих ценностей культура сохраняет преемственность, передает коллективный опыт и духовное наследие от поколения к поколению. Именно она обеспечивает целостность коллективной идентичности, выступая своеобразным «кодом», который объединяет прошлое, настоящее и будущее этноса. Осмысливая и переосмысливая свои базовые ценности, народ создает новые формы культуры, адаптированные к историческим вызовам, не теряя при этом духовного ядра. Таким образом, мировоззренческие ценности этноса являются не только хранителями традиции, но и движущей силой культурного развития, обеспечивающей гармоническое сочетание инновации и преемственности, локального и универсального в культурной эволюции общества.

Проблема мировоззренческих ценностей этноса в контексте социально-культурного развития раскрывает глубинную взаимосвязь духовного и исторического, индивидуального и коллективного начал человеческого бытия. Этнос, являясь не только социальной, но и духовно-культурной общностью, формирует собственную систему ценностей, через которую осмысливает мир, природу, человека и общества. Эти ценности представляют собой не просто совокупность норм и идеалов, но мировоззренческое ядро культуры, определяющее направление её эволюции и характер общественных отношений.

В процессе исторического развития именно мировоззренческие ценности становятся основой социокультурной устойчивости и самоидентификации народа. Они выполняют функцию внутреннего духовного кода, обеспечивающего целостность этноса, его способность к саморегуляции и адаптации к изменяющимся условиям. Через систему ценностей общество осознает смысл своего существования, формирует моральные ориентиры, нормы справедливости, долга, чести взаимопомощи, а также способы взаимодействия с другими народами и культурами.

Современная социокультурная динамика ставит перед человечеством важнейшую проблему сохранения духовного разнообразия. И в этом контексте мировоззренческие ценности этносов приобретают особое значение как гарант культурного многообразия и устойчивого развития человечества в целом. Они противостоят обезличивающему воздействию глобальной массовой культуры, утверждая ценность культурной самобытности, исторической памяти и духовной автономии. Через них осуществляется непрерывность культурной традиции, формируется духовная идентичность, создаются условия для консолидации общества творческого развития. Сохранение и философское осмысление этих ценностей является не только научной и культурной задачей, но и

гуманистической миссией, направленной на укрепление духовных основ общества, его культурного и нравственного прогресса. Как подчеркивает Ф.С. Файзуллин, «есть все основания утверждать, что основополагающими факторами формирования новых ценностных установок, мировоззрения и ментальности безусловно должны стать единство общечеловеческих, общенациональных, патриотических ценностей и нравственности как основа формирования гуманистического общества, способного при самом интенсивном техническом развитии не терять свои нравственные и духовные ориентиры» [4, 24].

Резюмируя вышесказанное, мы приходим к выводу о том, что мировоззренческие ценности этноса представляют собой системообразующий фактор социально-культурного бытия народа, объединяющий в себе прошлое, настоящее и будущее. Мировоззренческие ценности этноса представляют собой духовное ядро, определяющее направление социального и культурного развития этноса. Она соединяет универсальные идеалы человечества с уникальными формами национального опыта, обеспечивая преемственность традиций и творческое обновление культуры. Осознание и сохранение этих ценностей служит залогом духовной устойчивости общества и гармоничного взаимодействия между различными культурами в современном мире.

Библиографический список

1. Дильтей В. Типы мировоззрения и обнаружение их в метафизических системах // Культурология. XX век: антология. М., 1995. С. 223.
2. Иткулова Л.А. Мировоззрение как ядро духовной жизни этноса // Социально-духовная жизнь как предмет философских исследований. Уфа: Уфимский университет. 2025. С. 84-95.
3. Поздеева С.М. Двойственность влияния глобализации и цифровизации на формирование идентичности: коллизии развития современной культуры // Культурное многообразие мира и перспективы глобализации: монография / З.Р. Валиуллина [и др.]. Уфа: РИЦ УУНиТ, 2024. С. 73-94.
4. Файзуллин Ф.С. Ценности и ценностная ориентация как структурные элементы социально-духовной жизни // Социально-духовная жизнь как предмет философских исследований. Уфа: Уфимский университет. 2025. С. 19-38.
5. Хайдеггер М. Письмо о гуманизме//http://www.bibikhin.ru/pismo_o_gumanizme (дата обращения 5.10.2025 г.).

© Иткулова Л.А., 2025

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АНАЛИЗ ФЕСТИВАЛЯ ДУХОВНОГО
НАСЛЕДИЯ «ЯНШИШМА»: МЕТОДОЛОГИЯ И ПРАКТИКА
ПРИМЕНЕНИЯ**

**SOCIOCULTURAL ANALYSIS OF THE «YANSHISHMA» SPIRITUAL
HERITAGE FESTIVAL: METHODOLOGY AND PRACTICAL
APPLICATION**

Кобыскан Александр Степанович, кандидат филологических наук, старший научный сотрудник Института стратегических исследований ГБНУ «Академия наук Республики Башкортостан», г. Уфа, Россия, e-mail: sgtpepper1989@yandex.ru

Kobyskan Alexander Stepanovich, Candidate of Philological Sciences, Senior Researcher, Institute of Strategic Studies, Academy of Sciences of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, e-mail: sgtpepper1989@yandex.ru

Аннотация: статья посвящена социокультурному анализу фестиваля духовного наследия «Яншишма», проводимого в Миякинском районе Республики Башкортостан. В основе исследования лежит методологическая структура анализа культурно-массовых мероприятий, разработанная Д.Н. Никитиным, которая дополнена рядом специализированных аналитических рамок: институциональным, дискурсивным, нарративным, организационным анализом и анализом информационного освещения.

Abstract: the article presents a sociocultural analysis of the “Yanshishma” Spiritual Heritage Festival held in the Miyakinsky District of the Republic of Bashkortostan. The methodological basis of the study is the framework for analyzing cultural events developed by D.N. Nikitin, which is supplemented by specialized analytical approaches: institutional, discursive, narrative, organizational analysis, and media coverage analysis. The authors examine the festival as a multi-level phenomenon that integrates religious, patriotic, and cultural practices. The study reveals the festival's role in constructing a new sacred geography around Mount Narystau, revitalizing Turkic cultural heritage through the epic "Ural-Batyr", and fostering a dialogue between Islamic and pre-Islamic traditions. The conclusions highlight the event's potential for strengthening interfaith dialogue, transmitting Bashkir identity, and developing religious tourism. Recommendations are provided for further development, including digitalization, inclusive solutions, and integration into federal tourism programs.

Ключевые слова: социокультурный анализ, фестиваль, духовное наследие, Башкортостан, культурная политика, этнокультурная идентичность, событийный менеджмент, сакральное пространство.

Keywords: sociocultural analysis, festival, spiritual heritage, Bashkortostan, cultural policy, ethnocultural identity, event management, sacred space.

Введение. Современные исследования в области социокультурных мероприятий демонстрируют разнообразие подходов к их изучению. Так, работы Л.Р. Минниязновой [4] и В.А. Шептинской [1] сосредоточены на механизмах влияния событий на целевую аудиторию – молодежь и широкую публику – с акцентом на формирование мировоззрения и управление впечатлениями. В то же время Н.П. Сергиенко [5] и

М.С. Безменова [2] рассматривают мероприятия как инструмент решения конкретных общественных задач: патриотического воспитания и реализации социального заказа через массовые праздники. Особняком стоят прикладные исследования, посвященные анализу конкретных кейсов – от организации фестиваля корейской культуры [7] до проведения международного форума для старшего поколения [3], которые раскрывают организационно-управленческие аспекты. Методологический аппарат также варьируется: от классического теоретического анализа и анкетирования до применения количественных методов, таких как event-анализ для изучения конфликтов [6] или data-анализ для прогнозирования посещаемости [8]. Однако, несмотря на богатство эмпирического материала и глубину частных выводов, проведенный обзор позволяет констатировать, что комплексный социокультурный анализ, интегрирующий управленческие, коммуникативные, воспитательные и ценностные аспекты мероприятий в единую исследовательскую модель, в представленных работах целенаправленно не проводился. Существующие исследования фокусируются на отдельных сегментах (организация, воздействие, контекст), но не предлагают целостной модели, учитывающей взаимовлияние всех этих компонентов в динамике. Исходя из этого, актуальной задачей представляется разработка междисциплинарного подхода, который позволил бы преодолеть фрагментарность существующих исследований и осуществить комплексный анализ социокультурного мероприятия как многоуровневого феномена.

Комплексный анализ культурно-массовых мероприятий представляет собой сложную исследовательскую задачу, требующую системного подхода к оценке множества параметров. Методологической основой данного исследования выступает структура анализа, разработанная Д.Н. Никитиным [9]. Универсальная структура Никитина включает анализ представления мероприятия, даты и времени проведения, целей и задач, структуры, производственных показателей приоритетных направлений деятельности, количественных показателей, а также формулировку выводов и предложений. Данная методика была выбрана в связи с её комплексным характером, позволяющим проводить дифференцированный анализ, учитывающий специфику территории, населения и культурных практик. Однако для более глубокого изучения многослойной структуры фестиваля духовного наследия «Яншишма» данной методики недостаточно ввиду её большей ориентированности на организационную сторону мероприятия.

Для углублённого исследования в методологический аппарат нами были интегрированы дополнительные аналитические рамки. Институциональный анализ был применён для выявления характера взаимодействия между религиозными, государственными и культурными институтами. Дискурсивный анализ позволил исследовать пересечение религиозного, патриотического и культурно-этнического дискурсов в

рамках события. Нарративный анализ использовался для раскрытия основных сюжетных линий мероприятия, таких как восхождение, паломничество и исполнение эпоса. Организационный анализ дал возможность оценить сочетание традиционных и современных элементов управления. Анализ информационного освещения был направлен на изучение роли СМИ и социальных сетей в формировании образа события. Такой комплексный подход позволяет преодолеть ограничения первоначальной модели и выявить более сложные смысловые слои мероприятия в современном социокультурном контексте.

Результаты исследования. Фестиваль «Яншишма» проводится ежегодно в Миякинском районе Республики Башкортостан. Его целевая аудитория включает верующих мусульман, преимущественно из числа жителей региона, творческие коллективы, духовных лиц и туристов. Форма проведения определяется как синтез религиозного собрания, фестиваля, паломничества и народного гуляния. Основной локацией выступает гора Нарыстау, где расположены мечеть «Сахаба», макам сахабов (погребение сподвижников пророка Мухаммеда) и целебный источник.

Институциональная структура фестиваля представляет собой систему взаимодействия различных субъектов. Религиозные институты представлены религиозными деятелями, которые обеспечивают проведение ритуальной части мероприятия. Государственные институты включают представителей органов муниципальной власти Миякинского района, обеспечивающих инфраструктурную поддержку и логистику. Участие республиканских властей в мероприятии 2025 года не фиксировалось. Культурные институты представлены творческими коллективами и учреждениями культуры, среди которых МБУК «Миякинская библиотека». Взаимодействие этих институтов в рамках подготовки и проведения мероприятия характеризуется сохранением автономии каждого субъекта при работе в рамках общей концепции.

Семиотическая составляющая мероприятия напрямую соотносится с легендированием самого географического объекта. С одной стороны, считается, что на вершине Нарыстау захоронены первые сахабы (сподвижники) Зубаир ибн Заит и его сын Абдуррахман ибн Зубаир, которые проповедовали ислам и принесли мусульманскую веру на историческую территорию Башкортостана по указанию пророка Мухаммеда. Вследствие этого на черных каменных плитах золотыми арабскими буквами были нанесены имена сахабов. Согласно другой версии, здесь упокоены герои древнего башкирского эпоса – Идукай и его сын Мурадым. Батыр Идукай сражался против золотоордынского хана Тохтамыша. Таким образом, вокруг Нарыстау существуют две дискурсивные линии: мусульманская и эпическая.

Возвращаясь непосредственно к анализу фестиваля, отметим, что его дата проведения в 2025 году приурочена к 12 июня, Дню России.

Символика даты связывает государственный праздник с духовными практиками, а также интегрирует тему 80-летия Победы через молебны за мир и в поддержку военнослужащих российской армии. В качестве внешнего фактора, влияющего на событие, отмечается погодная зависимость. В 2025 году дождь во время молебна был символически интерпретирован частью участников в рамках религиозного дискурса как знак благосклонности высших сил.

Официально заявленная цель мероприятия формулируется как укрепление исламских традиций и патриотического сознания. Для ее достижения решаются задачи по организации коллективных ритуалов, популяризации эпоса «Урал-Батыр» и башкирской музыки, а также созданию межпоколенческого диалога. Анализ достижимости этих задач указывает на высокую вероятность их реализации благодаря формирующемуся сакральному статусу места, участию медийных артистов и поддержке местных властей. Особое внимание в нашей работе мы уделяем репрезентации тюркской культурной традиции, которая проявляется через исполнение эпоса «Урал-Батыр» Д. Кильдиной и выступления фольклорных коллективов. Этот эпос, являющийся фундаментальным произведением тюркского эпического наследия, служит ключевым элементом трансляции культурного кода башкирского народа.

Важным аспектом фестиваля является процесс сакрализации пространства горы Нарыстау и формирования на ней нового места религиозного поклонения. Данный процесс протекает несмотря на то, что историчность захоронения сподвижников пророка Мухаммеда на данной территории не находит археологических подтверждений и является предметом дискуссии в научной и экспертной среде [10, с. 2]. Таким образом, фестиваль выступает как инструмент конструирования сакральной географии, где конвергенция ритуальных практик (паломничество к макаму, молебны) и выводов исследователей башкирского эпического наследия наделяют локацию новым, символически нагруженным смыслом.

Структура мероприятия включает несколько компонентов. К религиозным практикам относятся чтение Корана, коллективный намаз и молебен у макама. Концертная программа представлена выступлениями группы AY YOLA и фольклорного коллектива «Аргымак». Паломнический элемент заключается в семикратном обходе захоронения сахабов. Досуговые активности включают в себя стрельбу из традиционного лука, ярмарку и детские площадки. Техническое оснащение ограничивается звуковым оборудованием; в отчёте констатируется недостаток экранов для трансляции ритуалов.

В рамках производственных показателей выделяются три направления. Просвещение осуществляется через религиозные, патриотические и культурные форматы, такие как сухбаты, молитвы за Россию и исполнение эпоса. Организация досуга ориентирована на

семейную аудиторию, молодёжь и пожилых паломников; при этом отмечается проблема физической доступности горы для маломобильных групп. Сохранение традиций реализуется через нематериальные формы, например, горловое пение и ритуал зикр-хатм, а также через материальные – религиозную атрибутику и артефакты. В нашем исследовании мы отмечаем, что фестиваль выступает как механизм актуализации тюркского культурного наследия, где эпос «Урал-Батыр» выполняет функцию связующего звена между исламской и доисламской традицией в культуре башкир.

Количественные показатели носят оценочный характер. По данным правоохранительных органов, число участников в 2025 году составило около 3,5 тысяч человек. География участников преимущественно ограничена территорией Башкортостана, с незначительным представительством из других регионов России.

Выводы. В сформированный нами по итогу включённого наблюдения аналитический отчёт содержатся выводы и рекомендации. К сильным сторонам мероприятия отнесены интеграция религии, культуры и патриотизма; эмоциональное воздействие ритуалов; рост туристической привлекательности локации. К слабым сторонам отнесены низкая инклюзивность для маломобильных групп населения и минимальное использование цифровых технологий для трансляции и документации события. Отдельно отмечается значение фестиваля как платформы для ревитализации тюркского культурного наследия и конструирования нового сакрального пространства, где эпос «Урал-Батыр» выполняет функцию связующего звена между исламской и доисламской традицией в культуре башкир. Механизм этой связи требует дальнейшего изучения через призму восприятия различными группами участников.

Предложения по развитию включают внедрение онлайн-трансляций и мобильных приложений с дополненной реальностью; создание доступных зон у подножия горы и оборудование троп для колясочников; расширение образовательного компонента через интерактивные выставки и мастер-классы; включение фестиваля в федеральные туристические маршруты.

Проведенный по методике Никитина анализ позволяет рассматривать фестиваль «Яншишма» как пример синтеза духовного наследия и современной культурной политики. Потенциал мероприятия связан с укреплением патриотической тематики, трансляцией башкирской идентичности и развитием религиозного туризма. Дальнейшее развитие события, согласно отчёту, зависит от системной цифровизации, внедрения инклюзивных решений и углубления партнёрств с научными и туристическими организациями.

Статья подготовлена в рамках выполнения госзадания ИСИ ГБНУ АН РБ в 2025 г.

The article was prepared as part of the implementation of the state assignment of the ISI GBNУ of the Academy of Sciences of the Republic of Belarus in 2025.

Библиографический список

1. Шелгинская В.А. Управление ивент-деятельностью в социокультурном пространстве: анализ подходов к определению жизненного цикла технологического процесса // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2023. Т. 13, № 6. С. 229-242. DOI 10.21869/2223-1552-2023-13-6-229-242.

2. Безменова М.С. Массовый праздник в контексте реализации социального заказа / Наука. Культура. Искусство: актуальные проблемы теории и практики: сборник материалов Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции. В 5 т., Белгород, 18 февраля 2022 года. Том 4. Белгород: Белгородский государственный институт искусств и культуры, 2022. С. 275 – 278.

3. Бычков И.Г., Зименкова М.А. Международный форум «Старшее поколение»: организационные особенности и социокультурная значимость конгрессно- выставочного проекта / Актуальные проблемы развития индустрии гостеприимства: сборник научных статей по итогам XIX Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 27 сентября 2023 года. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2024. С. 264-273.

4. Минниязнова Л.Р. Влияние современных социокультурных мероприятий на формирование мировоззрения у молодежи / Социально-культурная деятельность: векторы исследовательских и практических перспектив: материалы Международной научно-практической конференции, Казань, 15 апреля 2016 года / Научные редакторы: П.П. Терехов, Д.В. Шамсутдинова, Л.Ф. Мустафина. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью «Издательско-полиграфическая компания "Бриг"», 2016. С. 180-182.

5. Сергиенко Н.П. Анализ игровых форм проведения массовых социокультурных мероприятий патриотической направленности // Интеграция наук. 2017. № 6(10). С. 171-174.

6. Новоселов М.В. Горизонты социологического применения event-анализа // Научный журнал. 2018. С. 497-504.

7. Азаренков Л.С., Штыркова О.А. Опыт организации фестиваля корейской популярной культуры в организации сферы культуры на основе проектного управления: опыт муниципального учреждения // Муниципалитет: экономика и управление. 2018. № 1(22). С. 37-48.

8. Рябова В.А., Пономарев В.Г. Анализ зависимости посещаемости образовательных мероприятий, проводимых на базе инновационно-образовательной лаборатории «Точка кипения», от дня года и

продолжительности мероприятия / Система образования в эпоху искусственного интеллекта: проблемы и направления развития: Сборник материалов Международной научно-практической конференции, Москва, 28–29 марта 2024 года. Москва: ООО «Директ-Медиа», 2024. С. 370-374.

9. Никитин, Д. Н. Анализ культурно-массового мероприятия / Д.Н. Никитин // Справочник руководителя учреждения культуры. 2010. № 4. С. 13-17

10. Тузбеков А.И., Бахшиев И.И. Археологические памятники как объекты сакрализации (на примере могильника Ильчигулово IV) // Известия Уфимского научного центра Российской академии наук. 2016. № 4. С. 103-107.

© Кобыскан А.С., 2025

УДК 821.512.141.09

**ОТРАЖЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОПРОСОВ В
ТВОРЧЕСТВЕ БАШКИРСКИХ ПРОСВЕТИТЕЛЕЙ
М. УМЕТБАЕВА И Р. ФАХРЕТДИНОВА**

**REFLECTION OF SOCIO-ECONOMIC ISSUES IN THE WORK OF
BASHKIR ENLIGHTENERS M.UMETBAYEV AND
R. FAKHRETDINOVA**

Кунафин Гиниятулла Сафиуллинович, доктор филологических наук, профессор, член-корреспондент Академии наук Башкортостана, главный научный сотрудник БГПУ им. М. Акмуллы

Kunafin Giniyatulla Safiulloovich, Doctor of Philology, Professor, Corresponding Member of the Bashkortostan Academy of Sciences, Chief Researcher, BSPU named after M. Akmulla.

Аннотация: во второй половине XIX – начале XX века произошли существенные изменения в социально-экономической, общественно-политической и культурной жизни башкирского края. В нем шел процесс разложения феодального строя и развития капиталистических отношений. Процесс коренной ломки, замена старого новым захватил не только материальную сферу, но и настойчиво стал вторгаться в область духовно-культурной жизни народов Башкортостана. Среди башкир выросла целая плеяда творческих деятелей, пропагандирующих и воспевающих просветительские идеи. В этом отношении особенно выделяется творчество видных просветителей-энциклопедистов М. Уметбаева (1841 – 1907) и Р. Фахретдинова (1859 – 1936), которые в своих творческих поисках смелее и глубже других стали проникать в разные пласты жизни народа. В статье показывается, что именно благодаря их неутомимой деятельности просветительские идеи, основанные на реалистических принципах, сложились в башкирском обществе в определенную идейно-эстетическую, мировоззренческую систему, стали настойчиво вторгаться не только в область духовно-культурной жизни, но и в материальную сферу.

Abstract: In the second half of the XIX - early XX centuries, significant changes took place in the socio-economic, socio-political and cultural life of the Bashkir region. It was a process of decomposition of the feudal system and the development of capitalist relations. The

process of radical breaking, replacing the old with the new, captured not only the material sphere, but also persistently began to invade the spiritual and cultural life of the peoples of Bashkortostan. Among the Bashkirs, a whole galaxy of creative figures has grown, promoting and chanting educational ideas. In this regard, the work of prominent enlightenment encyclopedists M. Umetbaev (1841-1907) and R. Fakhretdinov (1859-1936) is especially distinguished, who in their creative searches bolder and deeper than others began to penetrate into different layers of the life of the people. The article shows that it was thanks to their tireless activity that educational ideas based on realistic principles developed in Bashkir society into a certain ideological and aesthetic, worldview system, and began to persistently invade not only the field of spiritual and cultural life, but also the material sphere.

Ключевые слова: просветительские идеи, капиталистический строй, социально-экономические взгляды М. Уметбаева и Р. Фахретдинова.

Keywords: educational ideas, capitalist system, socio-economic views of M. Umetbaev and R. Fakhretdinov.

Ознакомление с многогранными научными трудами, стихотворениями, публицистическими статьями и другими различными записями видного башкирского просветителя М. Уметбаева показывает, что он стоял на позиции диалектического метода мышления, видел развитие, изменение не только в предметах и явлениях природы, но и в человеческом обществе, в повседневной жизни народа [5, с. 344 –352; 5]. По его мнению, человеческий ум, который он считает плодом упорного труда и воспитания, может познать не только окружающую нас природу, но и суть происходящих в обществе процессов. Но при этом М. Уметбаев ограничился лишь стихийно-диалектическими высказываниями. Он видел, как на глазах изменяется мир, человеческое общество, но не мог себе представить и объяснить причины этого. Тогда он поневоле прибегал к крайности – искал первопричину всего сущего вне природы, т. е. пытался доказать, что создателем всего явления является Бог, который сотворил их целесообразно, с пользой для человека, наделил человека сознанием, способным подчинить себе как живую, так и неживую природу. «Бог, – пишет М. Уметбаев, – создал неисчисляемые богатства, живую и неживую природу. Чтобы человек знал цену этим сокровищам, познал и использовал их в своих интересах, он наделил его разумом» [9, с. 64]. Но, дав жизнь природе, ее явлениям и человеку, Бог, по его мнению, в дальнейшем не вмешивается в их дела: он не является повседневным наставником человека. Многое зависит от самого человека, от его разума, повседневной упорной трудовой деятельности и от окружающих его людей.

М. Уметбаев крайне отрицательно относится к тем, кто, ссылаясь на божью волю, предается лени, не занимается созидательным трудом, не стремится к знаниям, совершенствованию своих моральных качеств, не думает о своем будущем. По его мнению, чтобы человек трудился, заботился о своем благополучии, отстаивал свои интересы, умел пользоваться богатствами природы. Бог сделал его «не животным, а наделил всеми необходимыми органами... и самой дорогой во всем мире «вещью» – сознанием» [9, с. 4, 65]. Он высоко оценивает деятельность тех, кто интересуется наукой, основами современного производства,

приобретает профессиональные навыки. Без науки, без людей, изучающих ее, владеющих современными профессиями, М. Уметбаев не представляет себе прогресса общественной жизни. Он призывает соплеменников «не остаться равнодушными к науке и производственно-профессиональным знаниям» и, стремясь доказать свою мысль о том, что ученые и мастера есть выдающиеся представители рода человеческого, пишет, что «сам Бог возвысил их над людьми» [9, с. 65].

М. Уметбаев горячо любил родной народ, жил его мыслями и чаяниями и гордился тем, что является представителем именно этого народа. Но в то же время ему была чужда национальная ограниченность. В его понимании любовь и уважение к своему народу должны предполагать почтительное отношение к другим народам. Его взгляды на межнациональные отношения подчинены просветительским идеям: считая национальную ограниченность одной из причин отсталости народа, он возлагал большие надежды на то, что путем учебы у развитых в экономическом и культурном отношении наций родной башкирский народ встанет на путь прогресса. При этом он не ограничивался отвлеченными призывами, абстрактными проповедями, стремился практически вносить свою лепту в дело укрепления уз дружбы между башкирским и другими народами России [7, с. 343 – 344].

М. Уметбаев, увидевший в отдельных изменениях, сдвигах в системе хозяйствования, в просвещении и образовании, в укреплении дружбы между народами главное условие вступления родного народа на путь прогресса. В течение продолжительного времени он оставался в плену монархистских взглядов, возлагал большие надежды на «справедливость» власть держащих, на «гуманность» сытых, на инициативы и указания свыше, которые, по его мнению, должны были бы способствовать социально-экономическому развитию родного народа, поэтому довольно часто обращался к различным административным органам, высокопоставленным лицам и богачам со своими предложениями, советами и призывами. Он был далек от мысли о возможности социального переустройства общества, изменения существующего уклада жизни революционным путем [3, с. 129 - 131].

В решении социально-экономических и духовно-культурных вопросов М. Уметбаев стоял намного выше некоторых своих коллег. Отсутствие у родного народа серьезных сдвигов во многих областях общественной жизни он объяснял отсутствием у него одного из главных стимулов для развития – политической организации, то есть государственного устройства, и тем самым показал свое понимание, хотя и стихийное, исторической правды [6, с. 107].

В своих научно-популярных трудах, публицистических статьях М. Уметбаев, считавший присоединение Башкортостана к Русскому государству прогрессивным и назвавший его «светлым днем» в истории башкирского народа, сохраняя верность исторической правде, не обошел и

«мрачную» сторону этого акта, осуждал вопиющую несправедливость жестокой колонизации края, приводящей социально-экономической отсталости его коренного населения. Он открыто писал о том, что «деспоты, сильные и богатые люди, прибегая к различным ухищрениям, начали захватывать земли коренных жителей края», что такой беспредел вызвал череду выступлений народных масс, приводящих их к бесконечным страданиям и жертвам [9, с. 55, 67; 8, л. 45]. Его сердце, его разум никак не могли согласиться с тем, что этот беспредел продолжается до сих пор еще более жестокими способами и ухищрениями.

Выступая против проводников шовинистической политики царизма, указывая на недопустимость искажений, тенденциозных интерпретаций исторических фактов, башкирский просветитель стремился объективно показать такие события из жизни двух народов, которые способствовали их сближению. Так, он призывает своих сородичей научиться у русских ведению сельского хозяйства, внедрению различных систем в земледелии, освоить их научные, технические и культурные достижения и др. [9, с. 68, 76, 78 - 79, 82].

Следует сказать, ведя речь о научных, культурных, экономических достижениях передовых стран, М. Уметбаев в первую очередь обращал внимание на практическую сторону вопроса, на возможность использования их в повседневной жизни родного народа. Учил ли он людей, как сделать чернила различного цвета химическим путем, как определить начало месяца по лунному летоисчислению или как узнать, сколько дней в каждом месяце; вел ли речь о различных болезнях и способах их лечения, о лекарственных растениях и лечебных источниках; писал ли о построенных в Западной Европе «удивительных» заводах и фабриках и работающих в них «чудесных» машинах, о «белом угле», приводящем в движение различные машины, освещающем дома и улицы; о «правиле быстрого обучения чтению», составленной по звуковому методу, об обучении детей народном языке, «следуя взглядам ученых Запада» [10, с.1], о необходимости изучения светских наук, освоения передовых технологий, современных профессий, перевода научных трудов, учебников и литературных произведений передовых народов – все это он делает, исходя из практических целей, способствующих социально-экономическому и культурному развитию родного народа, его духовно-нравственному совершенству [7, с. 355 - 356; 11, с. 190 - 201].

Вообще, многогранное творчество М. Уметбаева проникнуто демократическими идеями, чувством горячей любви к родной земле, к своему народу и ненависти к его угнетателям, к власти имущим. В них нашли отражение насущные и жизненно важные стороны башкирской действительности второй половины XIX века, думы и чаяния народа, злободневные проблемы его социально-экономической, политической и культурной жизни. Ведь, в то время, когда творил М. Уметбаев, Башкортостан хотя и вступил на капиталистический путь развития, в крае

еще довольно сильно давали о себе знать феодальные пережитки, башкирский народ терпел и феодальный, и капиталистический, и национальный гнет. Все это было поистине великим злом по отношению к башкирскому народу, оно обрекало его на нищету, отсталость, забитость и невежество. Эти печальные картины не могли не бросаться в глаза мыслителю-просветителю. Но он не дошел до понимания истинных причин этих явлений. Принимая следствия, то есть то, что прежде всего бросалось в глаза, за причину, он считал, что если устранить эту “причину” – невежество, научно-техническую, культурную отсталость народа, то само собой ликвидируется экономическая отсталость нации и, следовательно, поднимется ее жизненный уровень.

Один из наиболее широкообразованных ученых-писателей, довольно полно отразивших в своем творчестве характерные стороны башкирской общественно-политической, социально-экономической жизни, особенности культурного и литературно-эстетического движения в Башкортостане на рубеже XIX – XX веков является Ризаитдин Фахретдинов (1859 – 1836) [1; 2, с. 267 - 292; 4, с. 218–255; 6, с. 164 - 178; 7, с. 361 - 383].

Особую страницу в творчестве прозаика, журналиста, ученого-энциклопедиста, педагога-моралиста и теолога Р.Фахретдинова занимают его мысли и размышления о повседневной жизни и судьбе башкирского народа, проблемах формирования национального письменного литературного языка. Всю свою сознательную жизнь ученый-писатель прожил, размышляя о судьбе родного башкирского народа, радуясь его успехам, скорбя за его горестное, тяжелое положение, ненавидя и бичуя его пороки, пытаясь откликнуться на его духовно-культурные запросы. Даже через свои художественные произведения он в научно-популярном стиле стремился донести до широкой общественности тюркского мира сведения о башкирском народе, обосновать его проживание в Урало-Волжском регионе с древнейших времен до образования Золотой Орды, Казанского и других ханств, тесные связи с этнической, экономической, культурной средой процветающего Булгарского государства, о чем, как он доказывает, с начала X века сохранились письменные источники. Он настойчиво подчеркивает, что в настоящее время «примерно миллион башкир проживают в Оренбургском, Уфимском, Самарском, Пермском, Тобольском губерниях (вилаятах)» («Салима, или Целомудрие» – «Сәлимә, йәки Ғиффәт») [12, с. 52 – 53], «башкирские вилаеты в этот день представлены Самарской, Оренбургской, Уфимской, Пермской губерниями» («Асма, или Проступок и наказание» – «Әсмә, йәки Ғәмәл вә язә») [12, с. 69]. А вот следующие строки, написанные с чувством страдания и горечи, звучат как сочувствие патриота-творца своим сородичам и как проклятие на колонизаторов, их сатрапов, варварски грабящих прекрасную природу, благородные земли, богатства Башкортостана: «Башкирские красивые широкие просторы вдоль Демы и

Сакмары, Гайны и Уршака, Эика и Ика, Чермасана и Кармасана, Сюня и Ая – вот где по-настоящему похожие на рай зеленые простирающиеся луга, нетронутые дремучие леса, которые не идут ни в какое сравнение с лесами Африки и Америки... Куда они делись? Если продаваемые и покупаемые насильным путем земли считались «сотнями», то раздаваемые на вечные времена за милостыню и взятки в руки властей и священнослужителей считаются уже «тысячами...» Эти сокровища, остающиеся на сегодняшний день для приобретения только в граммах, несколько лет тому назад были розданы пудами и целыми грузами. Если бы слезы, печаль и горе женщин, младенцев, сирот, слабых и униженных собрались облаками над этих полей и лесов, то тьма окутала бы землю».

А читаешь следующие строки, наполненные теплыми чувствами, надеждами, и поражаешься тому, насколько ученый-литератор был человеком доброй души, живущий каждодневными заботами и чаяниями родного народа. «Видя во время поездки на берега Сакмары, как башкирские женщины вяжут хорошие шали и занимаются промыслом, как казачки-мусульманки на железнодорожных станциях продают свои вязаные шали, я возлагал большие надежды на то, что этот народ после этого избавится от нищеты», – говорит он и далее свою мысль продолжает так: «После того, как я уже устал постоянно выслушивать слова о том, что «башкиры ленивый, неспособный народ», очень обрадовался, увидев, что в башкирских деревнях сенокос и жатва идут очень организованно и с использованием нужной техники по всем правилам. Ремесло – это щит, защищающий человека от бедности. Мир меняется с каждым годом, жизнь меняется день ото дня, вчерашние занятия на сегодняшний день не пригодны, а сегодняшние – не могут справиться с нуждами завтрашнего дня. В деревнях косы и серпы постепенно сменяются машинами, и человеку вместо того, чтобы отбивать косу, нужна уже специальность водить машину без поломок, а в случае поломки – ремонтировать».

Не только в своих публицистических статьях, но и художественных произведениях «Салима, или Целомудрие» (1899), «Астма, или Проступок и наказание» (1903), которые давали мощный стимул для формирования в нашей литературе широкомасштабных эпических жанров, для поднятия ее прозы на профессиональную высоту и развития в ней реалистических творческих принципов, Р. Фахретдинов добивается довольно широкого созерцания положения родного народа с высоты жизни народов большой России, даже других передовых стран мира, довольно полного отражения на достаточно высоком художественном уровне положительных и негативных общественных явлений и порядков, царивших в таких национальных регионах, как Башкортостан. В них, особенно в повести «Астма, или Проступок и наказание» он выступает не только как борец против пережитков старых порядков, невежества через проповедь, моральное учение, но и как борец за справедливость и торжество счастья в обществе новоявленных капиталистических порядков, которые довели

людей до положения собачьей жизни. В такие моменты автор выдвигает и социально-политические резкие высказывания от своих героев. Так, на сходе по поводу открытия в селе джадидовской школы один из старейшин аула сказал: «Если мы не позаботимся о себе сами, то кто за нас может позаботиться! Каждый пытается взять у нас (то есть у крестьянина. – Г.К.), но отдачи нет! От темна до темна даже летом, днем и ночью мы работаем, потеем, добываем добро. А для нас, оказывается, даже учение это слишком. Что же нам остается!.. Это слова собравшихся здесь стариков».

Р. Фахретдинов отметил, что доля людей, «даже будучи детьми одного отца и матери», в этой общественной жизни "неравномерна... и счастье у них очень разное», когда одни «проживают в почестях и ласках», а другие «не видят никакой радости в жизни, даже как для собаки». С этим он никак не может примириться. Это его отношение к жизни перерастает в пафос – в глубокую идейно-эмоциональную оценку изображаемых им явлений, ситуаций и образов. Многие плохие моменты автор изображает с горечью, критикой, а положительные – с восторгом, идеализируя их, развивая фантазию, как ему хотелось бы видеть.

В прозе Р. Фахретдинова заслуживают особого внимания еще два момента. Новым и большим идейно-эстетическим явлением в истории нашей литературы стала повесть "Асма, или Проступок и наказание", где главные герои Габбас и его дочь Астма представляют колоритные образы представителей башкирского народа, вышедших из низов, ставших образованными, влиятельными людьми. Такой же выходец из среды простого народа Салим-бабай, ставший "всенародным почтенным старцем". Этот образ аккумулирует и воплощает в себе душевный мир башкирского народа, замечательные качества его аксакалов, прекрасные традиции йырау-сэсэнов. "По сути, Р.Фахретдинов стал в истории башкирской профессиональной прозы первым писателем, который начал писать о простых людях, родном народе с восхищением и гордостью, создал прекрасные образы башкир. Это во-первых, а во-вторых, он внес неоценимый вклад в развитие национально-колоритных качеств башкирской прозы, уделяя в своих произведениях большое внимание отражению башкирской действительности, менталитета коренного народа" [5, с. 253].

Вообще, многогранная научная, литературная и журналистская деятельность М.Уметбаева и Р. Фахретдинова, несмотря на ограниченность в рамках просветительских идей, дала довольно мощный импульс для развития научных, общественно-политических и социально-экономических взглядов башкир в конце XIX – начале XX веков.

Библиографический список

1.Баишев Ф.Н. Общественно-политические и нравственно-этические взгляды Ризы Фахретдинова. Уфа: Китап, 1996. 186 с.

2. Башкорт әзәбиәте тарихы. Алты томда. 2 том. XIX – XX быуат башы әзәбиәте / Баш. ред. Ғ.Б. Хөсәйенов (История башкирской литературы. В шести томах. Том 2. Литература XIX – начала XX века / Глав. ред. Г.Б. Хусаинов). Өфө: Башкортостан китап нәшриәте, 1990. 582 б. (на башк. яз.).

3. Вильданов А.Х., Кунафин Г.С. Башкирские просветители-демократы XIX века / Отв. редактор Г. Б. Хусаинов. М. Наука, 1981. 256 с.

4. Кунафин Г.С. Культура Башкортостана и башкирская литература XIX – начала XX века. Уфа: Китап, 2006. 280 с.

5. Кунафин Г.С. Башкорт мәғрифәтселек әзәбиәте (Башкирская просветительская литература). Өфө: Китап, 2019. 536 б. (на башк. яз.).

6. Кунафин Г.С. Мәғрифәтсе һәм әзип М. Өмөтбаев. Тормошо. Донъяға карашы. Ижады (Просветитель и писатель М. Уметбаев. Жизнь. Мироззрение. Творчество). Өфө: Башкортостан китап нәшриәте, 1991. 256 б. (на башк. яз.).

7. Кунафин Г.С. XIX быуат башкорт әзәбиәте (Башкирская литература XIX века). Өфө: Китап, 2010. 408 б. (на башк. яз.).

8. Научный архив Уфимского исследовательского центра РАН (НА УИЦ РАН. Ф. 3, оп. 12, ед. хр. 88.

9. Өмөтбаев М. Йәдкәр (Памятки). – Казан: Типография Домбровского, 1897. 122 б. (на тюрко-башк. яз.).

10. Өмөтбаев М. Татар нәхүсенең мохтасары (Краткая татарская грамматика). Казан: Типография Домбровского, 1901. 52 б. (на смешанном тюрко-башк.-тат. яз.).

11. Өмөтбаев М. Әсәрзәр, хезмәттәр / Текстологик эштәрзе башкарыусы, төзөүсе, баш һүз языусы, аңлатмалар биреүсе Ғ.С. Кунафин (Произведения, труды / Исполнитель текстологических работ, составитель, автор предисловия, комментариев Г.С. Кунафин). Өфө: Китап, 2016. 296 б. (на башк. яз.).

12. Фәхрәтдинов Р. Һайланма әсәрзәр / Төзөүсе, баш һүз һәм аңлатмалар авторы М.Х. Нәзәрғолов (Фахретдинов Р. Избранные произведения / Составитель, автор предисловия и комментариев М.Х. Надергулов). Өфө: Китап, 2009. 304 б. (на башк. яз.).

© Кунафин Г.С., 2025

**ВОВЛЕЧЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В
КОНТЕКСТЕ МЕРОПРИЯТИЙ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА
«ОБРАЗОВАНИЕ»**

**INVOLVING TEACHING STAFF IN THE MANAGEMENT OF
EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF THE
NATIONAL PROJECT "EDUCATION"**

Ланцев Виктор Леонидович, кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и социальных технологий, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Орел, Россия, E-mail: vic_lan@mail.ru

Lantsev Viktor Leonidovich, Candidate of Sociology, Associate Professor of the Department of Sociology and Social Technologies, Central Russian Institute of Management, branch of RANEPA. Orel, Russia, E-mail: vic_lan@mail.ru

Аннотация: в статье обсуждается проблема вовлеченности педагогических работников в управление образовательными организациями. Снижение субъектности педагогов негативно сказывается на их социальном самочувствии и является одной из причин профессионального выгорания. Реализация некоторых мероприятий национального проекта «Образование» позволила повысить вовлеченность педагогов в управленческую деятельность. Важное значение для педагогических работников имеет возможность обсуждения проблем образования на открытых площадках и участия в общественно-профессиональных объединениях. Автор делает вывод о необходимости совершенствования механизмов повышения субъектности педагогов.

Abstract: the article discusses the problem of teachers' involvement in the management of educational organizations. The decrease in teachers' subjectivity has a negative impact on their social well-being and is one of the causes of professional burnout. The implementation of certain measures under the national project "Education" has led to an increase in teachers' involvement in management activities. The results of a survey conducted in the Oryol region in 2024 showed that it is important for teachers to have the opportunity to discuss educational issues in open forums, participate in public and professional associations, and influence the processes taking place within educational organizations. The choice of forms of participation in management is due to the high workload and dissatisfaction with wages. This leads to a desire to regulate the distribution of various payments. The author concludes that it is necessary to improve the mechanisms for increasing the subjectivity of teachers. In this regard, much attention is paid to the activities of professional associations of specialists.

Ключевые слова: управление образованием, субъектность педагога, национальный проект «Образование», профессиональное выгорание, общественно-профессиональные объединения.

Keywords: education management, teacher subjectivity, national project "Education", professional burnout, public and professional associations.

Введение. Система образования, играющая ключевую роль в воспроизводстве российского общества, на протяжении нескольких

десятков лет находится в состоянии модернизации [1]. Перманентно сменяющие друг друга реформы, формируют состояние глобальной неопределенности образовательных результатов. Нагрузка на ключевых участников образовательного процесса при этом возрастает, что повышает риск возникновения социальных конфликтов, приводит к профессиональному выгоранию кадров и снижению качества образования в конечном счете [2]. На фоне сохранения подходов, сформировавшихся в рамках административно-командной системы управления, в образовательных организациях наблюдается дефицит специалистов, усиленный процессом старения педагогического коллектива и ослаблением естественной ротации кадров. Перечисленные проблемы в совокупности с неудовлетворённостью работников сферы образования уровнем материального обеспечения зачастую сводят к минимуму эффективность мер по повышению качества отечественного образования и повышению его конкурентоспособности на мировой арене. В этой связи возрастает потребность в имплементации подходов, способствующих повышению субъектности педагогических и административных работников образовательных организаций, повышению их профессиональной и творческой активности, а также личной заинтересованности в достижении образовательных результатов [3].

Государственная политика Российской Федерации в сфере образования направлена на разработку и имплементацию инструментов и механизмов, способных обеспечить вхождение национальной образовательной системы в число лучших в мире, а также повышение востребованности выпускников образовательных организаций на рынке труда. Одним из наиболее значимых инструментов развития отечественного образования стал национальный проект «Образование», непосредственная реализация которого происходила в период с 2019 по 2024 годы, а отдельные мероприятия вошли в структуру нового национального проекта «Молодежь и дети». Среди мероприятий национального проекта «Образование» особо следует выделить меры, направленные на профессиональное и личностное развитие специалистов, повышение престижа педагогической профессии и внедрение механизмов вовлечения работников в управленческую деятельность [4]. В этой связи целью настоящей работы стало выявление особенностей вовлечения педагогических работников в управление и повышение их субъектности в условиях реализации федеральных проектов национального проекта «Образование».

Методы. В процессе работы по выявлению механизмов повышения субъектности работников образовательных организаций и вовлечения их в управление системой образования на различных уровнях мы опирались на методологические подходы П. Бурдые, А.В. Тихонова, В.А. Ядова.

В рамках исследования в конце 2024 года был проведен опрос педагогических и административных работников образовательных

организаций Орловской области (N=108), которые приняли участие в региональных этапах конкурсов профессионального мастерства (выборка сплошная; женщины – 85,2%, мужчины – 14,8%). Участники профессиональных конкурсов обладают достаточно высоким уровнем мотивации к профессиональному и личностному развитию, творчески активны и занимаются общественной деятельностью, что делает актуальным исследование представителей данного сообщества в рамках нашего исследования. Среди респондентов 42,4% – работники общеобразовательных организаций, 49,7% – специалисты дошкольных образовательных организаций, остальные – представители системы дополнительного образования региона. Таким образом, в результатах исследования представлены ключевые типы организаций в системе образования Орловской области.

Результаты исследования. Вовлечение работников образовательных организаций в управленческую деятельность является одним из механизмов преодоления проблемы субъектности ключевых участников образовательного процесса. Эффективность исключительно субъект-объектной модели построения взаимоотношений в таком значимом социальном институте, как система образования, остается крайне невысокой. Отчуждение педагогических работников от управленческой деятельности приводит как к ухудшению их социального самочувствия, так и становится одной из причин снижения популярности учительской профессии. В этой связи необходимо повышать субъектность педагогов, позволяя формироваться в образовательных организациях не только отношениям новых типов (субъект-субъектных), но и поощряя возникновение новых социальных тел – полисубъектов [5]. Как отмечает А.В. Тихонов, среди большого числа субъектов управления можно выделить один доминирующий, который оказывает регулирующее воздействие на всю систему [6]. Наличие данного субъекта не исключает возможности существования и других субъектов, не только обладающих собственной волей в принятии решений, но и участвующих в реализации принципа обратной связи в отношениях управления. Увеличение числа участников управленческих отношений, обладающих различным уровнем субъектности, безусловно, обогащает социальную организацию, повышает эффективность протекающих в ней внутренних процессов и обеспечивает построение интеракций между отдельными социальными телами.

Одной из серьезных социальных проблем, обусловленных отчуждением педагогических работников от управления отдельными аспектами образовательного процесса, является профессиональное выгорание. Повышение бюрократической нагрузки, снижение престижа профессии, усиление контроля со стороны административного персонала, недостаточное финансирование и другие факторы приводят к снижению профессиональной активности, выступают в роли демотиваторов и заставляют специалистов задуматься о выходе из профессии [7]. При этом

негативное восприятие перечисленных факторов обусловлено в том числе невозможностью педагогов повлиять на отдельные компоненты образовательного процесса, отстаивать свои права и даже выразить мнение по тем или иным вопросам. Учитывая сложную кадровую обстановку в системе образования, дефицит учителей отдельных предметов, значительное старение коллективов и снижение интенсивности процесса ротации специалистов, поиск и внедрение эффективных механизмов вовлечения педагогических работников в управленческую деятельность представляется необходимым условием снижения частоты возникновения социальных конфликтов в коллективах и образовательных системах более высокого порядка.

Реализация федеральных проектов национального проекта «Образование» включала в себя перечень мероприятий, направленных на вхождение Российской Федерации в ТОП-10 стран с лучшими системами образования. Среди них особо выделялся федеральный проект «Учитель будущего», самостоятельная реализация которого была прекращена досрочно, а основные мероприятия внедрены в структуру самого крупного проекта «Современная школа». В контексте нашего исследования наибольший интерес представляют меры, повышающие вовлеченность педагогов в управление в сфере образования. Мероприятия, направленные на решение кадрового вопроса в системе образования, представляют собой комплексные социально-управленческие механизмы, включающие не только целевой блок и комплекс решения для достижения планируемых показателей, но и ресурсное обеспечение, заложенное в реализацию национального проекта. Анализ паспорта федерального проекта «Учитель будущего» позволяет выделить восемь важнейших направлений по повышению субъектности педагогических работников: адресное и непрерывное повышение квалификации, внедрение национальной системы роста педагогических работников, изменение процедуры аттестации, поддержка конкурсного движения, возможность построения горизонтальной карьеры, проведение независимой оценки компетенций работников, формирование региональных и локальных управленческих команд, а также популяризация и поддержка различных общественно-профессиональных объединений специалистов [8]. В последние несколько лет именно последнее мероприятие приобрело особую популярность и значимость. Созданы различные советы, совещательные и представительные объединения при органах исполнительной власти федерального уровня и субъектов РФ. Серьезная работа ведется в направлении усиления роли управляющих советов образовательных организаций, в состав которых входят и представители педагогического сообщества. Создание подобных организаций способствует повышению открытости деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, администрации образовательных организаций, повышению эффективности обратной связи, увеличивают эффективность

проектного управления за счет возможности корректировки как планируемых результатов, так и способов их достижения. Таким образом, реализация национального проекта «Образование» способствовала повышению субъектности педагогических работников, в том числе в целях популяризации профессии и имплементации позитивных механизмов стимулирования профессионального и личностного развития специалистов.

Результаты проведенного нами в 2024 году опроса наиболее мотивированных к профессиональному развитию и презентации собственного опыта работников системы образования Орловской области показал, что наибольшее значение в вопросах повышения субъектности и вовлечения в сотрудников образовательных организаций в управленческую деятельность для работников сферы имеют включение педагогов в состав комиссий по распределению стимулирующих выплат (средняя оценка 7,5 по десятибалльной шкале), включение педагогов в состав комиссий, контролирующих различные стороны образовательного процесса (7,3), участие в распределении нагрузки (7,1), участие в деятельности управляющих советов (6,9) и общественно-профессиональных объединений педагогов (6,9). При этом по мнению респондентов старше 35 лет (42,6% от общего числа опрошенных) важным фактором является также обсуждение проблем системы образования на официальных ресурсах или цифровых платформах (7,7). Для данной категории значимость участия в работе советов и профессиональных сообществ также выше средних значений (по 7,7 по каждому показателю). Наименее эффективными инструментами по мнению всех опрошенных является обсуждение принимаемых нормативно-правовых документов и участие в опросах и мониторингах, проводимых специализированными службами. Не вызывает поддержки работников системы образования региона и возможность расширения полномочий педагогических советов, поскольку почти 36,1% респондентов уверены, что данные органы контролируются только администрацией образовательных организаций, а участие педагогов в их деятельности зачастую носит исключительно формальный характер.

Выводы. Данные исследования по выявлению особенностей вовлечения педагогов в управленческую деятельность позволяют сделать вывод о том, что в наибольшей мере работников образовательных организаций волнует распределение стимулирующих выплат и иных мер поддержки [9]. Вероятно, именно с этим связан выбор респондентами участия педагогов в контроле за различными аспектами деятельности внутри организации. Неудовлетворенность уровнем материального обеспечения, как одного из наиболее значимых гигиенических факторов, не позволяет достичь ожидаемые эффекты от использования факторов мотивационных. Результаты опроса указывают также на то, что работники системы образования не уверены, что их мнение может быть учтено

управленцами различного уровня. Так, выражая готовность обсуждать проблемы системы образования на ресурсах в сети Интернет, опрошенные указывают на готовность выносить ряд вопросов в публичную плоскость. На этом фоне больше половины респондентов не видят пользы в проведении встреч с представителями органов власти и депутатского корпуса, что может указывать на отсутствие доверия представителям местных властей.

Реализация мероприятий национального проекта «Образование» способствует ускорению перехода от субъект-объектной к субъект-субъектной модели построения управленческих отношений. В отдельных случаях должны формироваться полисубъекты, появление которых значительно повысит эффективность ряда процессов. Среди выделенных нами особенностей включения педагогов в управленческую деятельность особую роль играют общественно-профессиональные сообщества [10]. Их важность обусловлена не только включением основных акторов в обсуждение проблем образования, но и возможность построение неформальных интеракций, формирующих новые устойчивые социальные тела. Важным фактором повышения субъектности учителей выступает также деятельность по повышению престижа педагогической профессии. В этой связи должен быть продолжен поиск и внедрение мер по популяризации деятельности педагога в реальную практику управления образованием. Подобный подход поможет преодолеть сложившиеся кризисные явления в системе кадрового обеспечения сферы образования.

Библиографический список

1. Семенко И.Е. Модернизация системы образования: основные проблемы и перспективы / И.Е. Семенко // Московский экономический журнал. 2021. № 11. С. 529-535. DOI 10.24412/2413-046X-2021-10672.
2. Астоянц М.С. Социально-профессиональное самочувствие педагогов: почему в российских школах сохраняется дефицит педагогических кадров / М.С. Астоянц, Л.В. Тарасенко // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2024. Т. 17. № 2. С. 18-29. DOI 10.17213/2075-2067-2024-2-18-29.
3. Пилюгина С.А. Генезис проблемы субъектности. Вопросы формирования субъектности педагога / С.А. Пилюгина // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2022. Т. 11, № 2(39). С. 31-36. DOI 10.57145/27128474_2022_11_02_06.
4. Новикова А.В. Обновление государственной политики России в сфере образовании: реализации национального проекта «Образование» / А.В. Новикова, Д.М. Осипов // Аспирант. Приложение к журналу Вестник Забайкальского государственного университета. 2022. Т. 16, № 2. С. 71-74.

5. Савельев И.А. Полисубъектность как категория социологии управления / И.А. Савельев // Социологический журнал. 2025. Т. 31, № 2. С. 96-110. DOI 10.19181/socjour.2025.31.2.5.

6. Тихонов А.В. Социология управления. Теоретические основы / Издание 2-е, доп и перераб. / А.В. Тихонов. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация», 2009. 472 с.

7. Реан А.А. Психологическое благополучие и профессиональное выгорание в контексте специфики профессиональной деятельности педагога / А.А. Реан, А.А. Ставцев, Р.Г. Кузьмин // Альманах Института коррекционной педагогики. 2024. № 55(7). С. 29-35.

8. Проказина Н.В. Социально-управленческие механизмы внедрения профессионального стандарта педагога: особенности и перспективы / Н.В. Проказина, В.Л. Ланцев // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2023. Т. 23, № 3. С. 546-563. DOI 10.22363/2313-2272-2023-23-3-546-563.

9. Соловьева, Т. С. Статус учителя в современном российском обществе / Т. С. Соловьева // Социальное пространство. 2018. № 1(13). С. 3. DOI 10.15838/sa/2018.1.13.3.

10. Чушникова О.В. Роль окружного методического объединения в повышении профессиональной компетентности педагогов / О.В. Чушникова // Образование в Кировской области. 2022. № 4(64). С. 60-61.

© Ланцев В.Л., 2025

УДК316.444.54

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФИЦИТЫ В ШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ДИАГНОСТИКА И МЕХАНИЗМЫ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ

PROFESSIONAL DEFICITS IN SCHOOL EDUCATION: DIAGNOSIS AND PROBLEM-SOLVING MECHANISMS

Мигунова Юлия Владимировна, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института стратегических исследований, ГБНУ «Академия наук Республики Башкортостан», Уфа, Россия, e-mail: ignatenko_isei@mail.ru

Migunova Yulia Vladimirovna, Candidate of Sociological Sciences, Senior Researcher at the Institute for Strategic Studies, Academy of Sciences of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, e-mail: ignatenko_isei@mail.ru

Аннотация: статья посвящена изучению проблемы дефицита учителей в школах как в России, так и в регионах, в особенности в Приволжском федеральном округе и Республике Башкортостан. Выявлены причины сложившегося кризиса: низкая привлекательность профессии, несовершенство оплаты труда и высокая нагрузка на педагогический состав. В качестве решения предлагается комплекс мер –изменение

подхода к нормированию рабочего времени педагогов, введение для них льготной ипотеки, совершенствование профессиональной подготовки, а также снижение бюрократической нагрузки и программы профилактики выгорания в школе.

Abstract: The article is devoted to the study of the problem of teacher shortage in schools both in Russia and in the regions, especially in the Volga Federal District and the Republic of Bashkortostan. The reasons for the current crisis have been identified: the low attractiveness of the profession, the imperfection of wages and the high burden on the teaching staff. As a solution, a set of measures is proposed – changing the approach to rationing teachers' working hours, introducing preferential mortgages for them, improving professional training, as well as reducing the bureaucratic burden and burnout prevention programs at school.

Ключевые слова: педагогические работники, учителя, кадровый дефицит, общеобразовательные учреждения, школа, регионы, комплекс мероприятий.

Keywords: teaching staff, teachers, staff shortage, educational institutions, school, regions, complex of events.

Введение. Дефицит педагогических работников в общеобразовательных организациях России стал одной из наиболее актуальных проблем современного образования. Об этом свидетельствует общероссийский тренд показателя численности учителей общеобразовательных организаций и его специфика на уровне Приволжского федерального округа (далее – ПФО) за период 2010–2023 гг.

Общероссийский тренд показателя характеризовался стабильностью и последующим спадом численности учителей. В период 2010–2015 гг. их количество оставалось практически неизменным (1053,0–1054,6 тыс. чел.). Этот период характеризовался демографическим спадом, когда количество школьников было минимальным, и потребность в учителях не росла. С 2015–2020 гг. наблюдался рост показателя до 1087,3 тыс. чел., что связано с вхождением в школу более многочисленного поколения детей, чему способствовал всплеск рождаемости в 2000-х гг., а также реализация новых образовательных стандартов, требующих дополнительных педагогических ставок. Наиболее тревожные тенденции кадрового дефицита учителей фиксировались в период 2020–2023 гг. (1087,3–1074,7 тыс. чел.). Отрицательная динамика показателя объяснялась экономическими факторами, вызвавшими отток кадров из школ, в их числе так называемое профессиональное «выгорание», нередко связанное с возрастающей трудовой нагрузкой, а также невысокий уровень заработной платы, в особенности в регионах. Не последнюю роль в оттоке кадров из школы сыграл эффект пандемии, когда многие учителя вынуждены были оставить педагогическую деятельность в школе, не сумев приспособиться к новым реалиям дистанционного обучения.

В отличие от общероссийского тренда, где отмечался период роста численности педагогов, в ПФО за исследуемый период их численность непрерывно снижалась, сократившись к 2023 г. на 12 % (с 240,3 тыс. чел. в 2010 г. до 211,8 в 2023 г.). Это говорит о том, что демографические и социально-экономические проблемы в регионах ПФО выражены острее,

чем в среднем по России. За обследуемый период в Республике Башкортостан был выявлен самый значительный дефицит педагогических кадров по ПФО: к 2023 г. количество учителей в регионе сократилось на 26 % (с 42,9 тыс. чел. в 2010 г. до 31,9 в 2023 г.)[1].

В цель и задачи статьи входила разработка комплекса практических предложений и рекомендаций, способствующих преодолению кадрового дефицита учителей в школах РБ.

В качестве **метода** исследования использовался анализ данных официальной статистики, а также изучение наиболее успешных практик и мер, способствующих преодолению кадрового дефицита в общеобразовательных организациях республики.

Результаты. Дефицит педагогических работников в общеобразовательных организациях как России в целом, так и РБ в частности, обусловлен низкой привлекательностью этой профессии. В связи с этим возникает необходимость разработки различных вариантов решения данной проблемы. По мнению исследователей, падение престижа социального статуса учителя в основном обусловлено низкой заработной платой[2].

Одним из наиболее эффективных способов привлечения педагогов является не просто ее повышение, а пересмотр подходов к самой тарификации учительского труда. Для этого требуется перейти от расчета педагогической нагрузки за неделю, применяемого в настоящий момент, к планированию годового объема работы учителя. Иными словами, трудовая нагрузка педагогических работников должна определяться не количеством академических часов, а общим временем пребывания учителя в общеобразовательном учреждении, измеряемым в астрономических часах. При такой системе проведение уроков становится лишь одной из составляющих труда учителя. В рамках данного подхода в рабочее время включаются все виды деятельности, осуществляемые в школе: не только преподавание и проверка письменных работ, но и методическая подготовка, воспитательные мероприятия, взаимодействие с родителями, а также документооборот, который, по своей сути, не должен превышать 30 % от общего рабочего времени педагога [3].

Данный принцип учета труда педагогических работников соответствует принятой для служащих модели. Установленная продолжительность рабочей недели для учителя в этом случае должна составлять 35–40 часов.

Еще одной действенной мерой преодоления кадрового дефицита в общеобразовательных учреждениях может стать предоставление педагогическим работникам льготных ипотечных кредитов. В рамках данной инициативы каждый учитель, независимо от возраста и семейного статуса, должен получить право на оформление ипотеки с государственной поддержкой по ставке 2 % годовых. Ключевым условием для получения такого рода ипотеки должен выступать стаж работы в школах региона

продолжительностью не менее пяти лет. Приобретение жилья с использованием данной программы может распространяться не только на объекты первичного рынка, но также и на вторичное жилье, частные дома. Размер кредита может устанавливаться в пределах 6 млн руб. со сроком погашения до 20 лет.

Для профессионализации учительского труда и совершенствования педагогического мастерства необходимо повышать качество подготовки самих педагогов. К мероприятиям такого рода относятся:

- разработка эффективных механизмов привлечения к педагогической деятельности талантливой молодежи,

- тщательный, регулируемый отбор абитуриентов для обучения профессии учителя, предполагающий не только проверку знаний, но и тестирование языковой и математической грамотности, коммуникативных навыков и навыков межличностного взаимодействия, а также диагностирование готовности учиться и мотивации учить,

- основательная фундаментальная психолого-педагогическая подготовка, выраженная практическая направленность обучения и тесная связь со школьной жизнью, при которой подготовка учителей уже на ранних этапах педагогического образования должна быть перенесена из учебной аудитории в школьные классы, что позволяет будущим учителям овладевать профессиональными навыками непосредственно на рабочем месте; такая организационная структура обеспечивает тесную связь между содержанием программы обучения будущих педагогов и реалиями школы, предоставляя факультетам дополнительные возможности адаптировать свои программы с учетом наблюдений, сделанных во время практики студентов [5].

Важную роль в деле рационализации административной работы играет анализ собираемой с государственных и муниципальных общеобразовательных организаций отчетности с целью сокращения ее форм и видов, исключения излишней и дублирующей информации в ней. Такие меры призваны разгрузить от избыточного документооборота не только учителя, но и общеобразовательное учреждение в целом для того, чтобы педагоги имели больше времени для своей непосредственной деятельности – подготовки к урокам, совершенствования методики преподавания своих предметов и в целом повышения качества профессионального мастерства [6].

Четкое разграничение учебной и внеучебной нагрузки и ее регулирование в соответствии с Трудовым кодексом РФ предотвращают переработки учителей. Особое внимание следует уделить сокращению их внеучебной нагрузки, не связанной с преподаванием. Ее чрезмерный объем приводит к перегруженности педагогов, что, в свою очередь, негативно сказывается на качестве обучения школьников.

Для эффективного распределения внеучебной нагрузки педагогических работников исполнительным органом государственной

власти предлагается подготовить нормативно-правовую базу, определяющую:

- учреждения и органы власти, у которых есть право требовать от образовательных организаций участвовать в тех или иных мероприятиях или проводить их,

- строгие временные рамки, предполагающие заблаговременное (до начала учебного года) уведомление руководства школ о таких мероприятиях для включения их в учебные планы,

- участие в мероприятиях, проводимых в школе, строго на добровольной основе и по инициативе сотрудников, ответственных за эту работу.

Эффективным инструментом борьбы с кадровым дефицитом является системная профилактика профессионального выгорания педагогов. Для этого в государственных и муниципальных школах предлагается разработать комплекс мер, направленных на сохранение эмоционально-психологического здоровья и работоспособности педагогических работников. Среди таких мер выделяют:

- формирование корпоративной культуры, предполагающей бережливый менеджмент в организации труда учителя, бережное, уважительное отношение администрации к коллегам, подчиненным, распределение обязанностей с учетом уровня их рабочей загруженности,

- систематическую оценку нагрузки учителя, учет его субъективного ощущения от работы, позволяющего адаптировать объем заданий и поддерживать баланс между рабочими обязанностями и личным временем,

- улучшение психологического климата в педагогическом коллективе, создание комфортной рабочей обстановки, направленной на повышение уровня поддержки и сотрудничества между коллегами,

- снижение уровня конкуренции и конфликтов в педагогическом коллективе благодаря согласованным действиям педагогов и их равномерной загруженности [7],

- организация рабочего места и времени (соответствие помещения нормам санитарно-гигиенических требований – освещенность, температура, удобная мебель, технические перерывы для принятия пищи и отдыха).

Выводы. На основе проведенного анализа в статье сформулированы следующие выводы.

1. Кадровый дефицит учителей в России, и особенно в Приволжском федеральном округе и Республике Башкортостан, является устойчивой и обострившейся проблемой. В ПФО наблюдается непрерывное снижение численности педагогов, что свидетельствует о глубоких системных трудностях в регионах.

2. Основной причиной кризиса педагогических кадров признана низкая привлекательность профессии учителя, обусловленная в первую очередь несовершенством системы оплаты труда, высоким уровнем

трудовой нагрузки и отсутствием системных мер государственной поддержки.

3. Для преодоления кадрового дефицита в школах предлагаются пять основных направлений решения этого вопроса:

- реформа оплаты труда – переход от поурочного планирования к годовому учету рабочего времени (нормирование 35–40 часов в неделю), что позволит официально учитывать и оплачивать всю внеурочную деятельность педагога,

- материальная поддержка – развитие целевой ипотеки для учителей со льготной ставкой для закрепления кадров в регионах,

- совершенствование профессиональной подготовки – повышение качества педагогического образования за счет усиления практической направленности, тщательного отбора абитуриентов и тесной интеграции с реальной школьной жизнью,

- снижение административной нагрузки на кадры – четкое законодательное разграничение учебной и внеучебной нагрузки, а также сокращение и оптимизация бюрократической отчетности,

- профилактика профессионального выгорания – создание в школах системы мер по сохранению эмоционально-психологического здоровья педагогов, включая формирование бережливой корпоративной культуры, оценку нагрузки на коллектив, улучшение психологического климата, то есть бережное отношение к человеку на работе.

Таким образом, в статье доказывается, что преодоление кадрового дефицита в общеобразовательных организациях требует не разрозненных действий, а продуманной государственной политики в сфере образования, направленной на комплексное улучшение условий труда, повышение статуса профессии и всестороннюю поддержку педагогических работников.

Библиографический список

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2024: Статистический сборник. М.: Росстат, 2024. 1081 с.

2. Грязнова Е.В., Жерихова Н.А. Проблема снижения социального статуса профессии педагога // Образование и проблемы развития общества. 2020. № 3 (12). С. 128-136.

3. Карачин И.О., Головина Т.С., Киреева И.Р., Аврах И.Ю., Тыщенко А.С., Уткин М.Ю. Сборник управленческих моделей и инструментов по работе с рейтингом качества жизни. М., 2024. 57 с.

4. Нормирование труда учителя, совершенствование новой системы оплаты труда в образовании. Уход от оплаты за проведенные уроки: Экспертно-аналитические материалы по итогам круглого стола. URL: <http://www.mhs548.ru/news/1516/pro3.pdf> (дата обращения: 08.04.2025).

5. Соломин В.П. Повышение престижа педагогического образования // Universum: Вестник Герценовского университета. 2015. № 1-2. С. 3-15.

6. Егорышев С.В., Мигунова Ю.В. Организация и содержание профессиональной деятельности в оценках общественного мнения учителей Республики Башкортостан (на материалах социологического исследования 2022 года) // XXIII Уральские социологические чтения. Личность, культура, общество: наследие Л.Н. Когана и современность: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 17-18 марта 2023 г.). Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2023. 375 с. С. 233-237.

7. Дьячкова М.А., Шулепова Е.А. Профессиональное выгорание педагогов и способы его профилактики // Вопросы образования: история, теория, практика: Сборник научных статей. В 2-х частях. Екатеринбург, 2016. С. 92-95.

© Мигунова Ю.В., 2025

УДК 004.8:930.85

НЕЙРОСЕТЕВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОХРАНЕНИИ ИСТОРИКО-КУЛЬТУРНОЙ ПАМЯТИ ПОЛИЭТНИЧНЫХ РЕГИОНОВ

NEURAL NETWORK TECHNOLOGIES IN PRESERVING HISTORICAL AND CULTURAL MEMORY OF MULTI-ETHNIC REGIONS

Мурзабулатова Зарина Маратовна, студент, Уфимский государственный нефтяной технический университет, Уфа, Россия, E-mail: ZarinaBlither@mail.ru

Murzabulatova Zarina Maratovna, student, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia, E-mail: ZarinaBlither@mail.ru

Аннотация: статья посвящена анализу применения нейросетевых технологий в сохранении историко-культурной памяти полиэтничных регионов на примере Башкортостана. Рассматриваются теоретические основания понятия культурной памяти и цифрового наследия, возможности ИИ в оцифровке архивов, мультязычной навигации и экспозициях. Отмечены риски алгоритмической предвзятости и подмены источников. Предложена модель использования ИИ как вспомогательного инструмента в управлении культурными процессами.

Abstract: the article analyzes the use of neural network technologies in preserving the historical and cultural memory of multi-ethnic regions on the example of Bashkortostan. Theoretical foundations of cultural memory and digital heritage are considered, as well as the potential of AI in digitizing archives, multilingual navigation, and exhibitions. Risks of algorithmic bias and source substitution are noted. A model is proposed for using AI as an auxiliary tool in cultural process management.

Ключевые слова: виртуальное сообщество; комьюнити-менеджмент; пользовательский контент (UGC); нейросети; чат-бот; AR/VR; внутренний туризм; Башкортостан; этика ИИ; маркировка контента

Keywords: virtual community; community management; user-generated content (UGC); neural networks; chatbot; AR/VR; domestic tourism; Bashkortostan; AI ethics; content labeling

Введение

Проблематика сохранения историко-культурной памяти в условиях цифровой трансформации культуры сформировалась как пересечение нескольких линий развития. Во-первых, за последние годы усилилась государственная поддержка цифровых проектов в культурной сфере, что расширило доступ к культурным услугам для разных социальных групп и закрепило тренд на системную цифровизацию учреждений культуры [1]. Во-вторых, в гуманитарной повестке закрепились понятия цифровизации и искусственного интеллекта как инструментов, которые меняют производство, хранение и распространение культурного контента. В российской литературе цифровизация описывается и как перевод данных в цифровой формат, и как стратегия интеграции цифровых технологий в повседневные практики общества, что задает широкий управленческий контекст для применения нейросетей [1].

Цель исследования – проанализировать возможности и ограничения применения нейросетевых технологий в сохранении историко-культурной памяти полиэтничных регионов.

Задачи исследования: 1) раскрыть теоретические основания цифровизации культурного наследия; 2) выявить потенциалы и ограничения ИИ; 3) предложить прикладную модель для Башкортостана; 4) обозначить управленческие и этические рекомендации.

Методы исследования включают аналитический обзор научной литературы, сопоставление практических кейсов цифровизации и экспертно-ориентированное проектирование прикладной модели.

Понятие цифрового наследия фиксирует сдвиг от единичных проектов оцифровки к инфраструктурной задаче долгосрочного сохранения ресурсов культуры, образования, науки и управления. В определении, принятом в прикладных работах по цифровизации культурного наследия, цифровое наследие включает ресурсы, изначально созданные в цифре, и ресурсы, переведенные в цифровой формат с аналоговых носителей. При этом подчеркивается, что доля оцифрованных фондов в мировом масштабе по-прежнему невысока, а риски утрат из-за катастроф и естественного разрушения коллекций остаются значительными. Отсюда вывод о необходимости ускоренного внедрения высокоточных технологий 3D-сканирования и автоматизации документооборота в музеях и архивах [2]. Крупные музеи разворачивают платформы массового доступа к цифровым коллекциям и интерактивным моделям экспонатов, создаются поточные линии 3D-сканирования с высокой точностью и сокращением

издержек, а для мониторинга состояния протяженных объектов культурного наследия применяются беспилотные системы с последующим анализом изображений с использованием алгоритмов искусственного интеллекта. В европейских инициативах апробируются подходы к объединению разнородных массивов исторических данных и автоматизированному выявлению связей между артефактами, что расширяет исследовательские возможности гуманитарных наук [2]. В отечественных культурных институциях параллельно растет использование VR/AR-сервисов, онлайн-трансляций, виртуальных концертных залов и специализированных образовательных приложений, что повышает доступность культурных практик и открывает новые форматы работы с молодежью [1].

Философско-правовой ракурс задает дополнительные основания для постановки задачи. Фиксируется нормативная ценность исторической памяти в российских правовых актах и высказывается позиция о функциональной роли ИИ как помощника человека в сборе, сопоставлении и реконструкции данных, но не как автономного субъекта, способного заменить научную методологию. В практической плоскости описываются проекты виртуальной реконструкции исторических событий, интеграции разрозненных архивов и моделирования исторических процессов, которые могут усиливать образовательный и мемориальный эффект без отказа от человеческой экспертизы [3]. Наряду с потенциалами требуется учесть технологические и методологические ограничения нейросетевых подходов. Критические обзоры подчеркивают, что нейросети не являются универсальным решением для широкого круга задач, что для многих прикладных проблем более продуктивны специализированные алгоритмы с прозрачной теоретической базой. Приводятся аргументы о зависимости успехов нейросетей от вычислительных ресурсов, о слабой переносимости моделей на данные, отличные от обучающих, и о возможности целенаправленного обмана классификаторов. В образовательной среде фиксируется риск подмены исследования игрой с инструментами без прояснения предметной специфики и без аналитической интерпретации результатов. Эти положения важны для корректной постановки исследовательских вопросов в гуманитарных проектах и для проектирования систем контроля качества данных и результатов [4].

Перцептивный аспект работы с культурной памятью усиливается развитием нейроэстетики. Исследования, соединяющие нейронауки, психологию и искусствоведение, предлагают инструменты описания того, как визуальные и аудиальные стимулы вызывают эстетические реакции и как особенности обработки информации мозгом связаны с переживаниями зрителя. В то же время остается дискуссия о границах универсальности таких выводов, о рисках редукции сложных культурных феноменов к узкому набору нейрофизиологических коррелятов и о допустимости выводить общие принципы «красоты» из ограниченных

экспериментальных протоколов. Эти оговорки важны при оценке цифровых экспозиций, VR-практик и алгоритмической персонализации культурного опыта, поскольку избыточная стандартизация восприятия может нивелировать культурное и контекстуальное разнообразие [5].

Этическая и правовая проблематика применения нейросетей в культуре включает вопросы авторства и правового статуса произведений, созданных при помощи генеративных моделей, а также конфликт интересов между творческими сообществами и платформами, выводящими на рынок продукты машинной генерации. В профессиональной среде фиксируются протестные реакции против непрозрачных практик использования данных художников и фотографов, тогда как часть авторов рассматривает ИИ как инструмент для междисциплинарных проектов. Для исследовательских задач по сохранению памяти этот спектр позиций означает необходимость прозрачных правил работы с данными и ясного разграничения автоматизированной обработки и творческого вклада человека [1; 5].

Собранные положения задают опорные допущения для изучения нейросетевых технологий в сохранении историко-культурной памяти полиэтнических регионов. Цифровые платформы и ИИ расширяют доступность музейных и архивных фондов и делают возможной реконструкцию и атрибуцию сложных культурных объектов, однако требуют осмысленного управления качеством данных, интерпретациями и этическими рамками. Философско-правовые аргументы против автономизации ИИ и критические оценки универсальности нейросетевых решений предостерегают от техноцентризма и одновременно поддерживают сценарии, в которых алгоритмы работают в связке с научной методологией и культурной экспертизой [3; 4; 5]. Дальнейшая статья опирается на эту рамку и переходит к исследовательско-прикладной части, где будут заданы методы, операционализированы показатели и предложены организационные решения для практик сохранения памяти в многоязычной и многокультурной среде.

Результаты исследования

Опора на теорию комьюнити и человекоцентричность позволяет перейти от описания трендов к проектированию работающей коммуникационной инфраструктуры для внутреннего туризма в Республике Башкортостан. Базовые предпосылки следующие. Виртуальные сообщества эффективны как долгосрочный инструмент взаимодействия с клиентом, если в них встроены механизмы соучастия, поддержки общения и мотивации к пользовательскому контенту, а нейросети используются как навигатор и помощник, а не как автономный «автор» продукта [6]. Одновременно требуется технологическая и этическая защита от рисков алгоритмических искажений, подмены источников и синтетической визуализации без прозрачности происхождения материалов [7]. Эти рамки составляют основу прикладных решений ниже.

Проблематика для регионального проекта формируется в типовой связке коммуникационных барьеров. Дробление внимания между площадками создает разрывы в воронке обратной связи. Ручная модерация не масштабируется. Доверие к промоконтенту ниже, чем к материалам самих путешественников. Навигация по маршрутам и сервисам требует быстрой персональной помощи, а она часто отсутствует в выходные и вечером. Техническая часть работы с медиа и переводами перегружает команды. Эти ограничения известны и прямо соотносятся с обобщенными выводами о роли UGC и чат-ботов в сервисном опыте путешественника [6]. Риски усиливаются внедрением ИИ без процедур качества. Синтетические тексты и визуальные объекты склонны к воспроизведению предвзятостей обучающего корпуса и не обладают «вертикальной памятью» происхождения содержания. В туризме это выражается в подмене реальности «правдоподобием» и размывании ссылочной дисциплины, что подрывает доверие к бренду сообщества [7]. Визуальные технологии синтеза лиц и сцен несут отдельную репутационную и правовую нагрузку, которую медиаиндустрия уже фиксирует и пытается регулировать, но без прозрачности и согласий возникают конфликты ожиданий аудитории и авторских прав [8].

Ниже представлены прикладные решения для Республики Башкортостан с оперативным контуром внедрения и обоснованием ожидаемого эффекта:

1. Первое решение заключается в создании регионального UGC-хаба «Башкирские маршруты» на базе открытого канала и закрытого сообщества в двух средах (VK и Telegram). Открытый слой решает привлечения и первичную навигацию, закрытый слой работает на лояльность и повторные поездки. Архитектура комьюнити строится на правилах входа и выхода, ролевой модели и сетке регулярных офлайн-активностей для переноса виртуальной сопричастности в совместный опыт. Такая конструкция повторяет проверенные принципы человекоцентрированного сообщества и культуры соучастия с опорой на пользовательский контент [6].

2. Второе решение относится к сервису персональной помощи. Чат-бот ассистент «Айгуль» встраивается в оба канала и выполняет навигацию, подбор маршрутов по интересам, мультиязычную поддержку и простые кризисные сценарии. Техническая задача бота не замещать операторов, а разгружать фронт вопросов, прокидывая в живой диалог сложные случаи и обратную связь. Литература фиксирует, что такие помощники сокращают время планирования, персонализируют сервис и поддерживают коммуникации сообщества, если встроены в его процессы [6].

3. Третье решение касается программы «послов» пользовательского контента. Отмечаются три элемента. Методические рекомендации для UGC авторов (как снимать, что подписывать, как

отмечать источники). Инструменты на базе нейросетей для ускорения обработки фото и видео, автогенерации субтитров и кратких описаний. Механика немонетарной мотивации статусами, приоритетным доступом к мероприятиям, совместными публикациями. Такой подход усиливает доверие к контенту и снижает расходы на производство промоматериалов, что подтверждается общей логикой UGC как источника доверия и вовлечения.

4. Четвертое решение предусматривает модуль проверяемости происхождения контента. Все материалы с участием ИИ маркируются, к ним прикладываются сведения о том, что именно было сгенерировано или доработано. Для фактуальных публикаций встраивается правило краткой ссылочной привязки к исходникам, даже если пост создается в социальных сетях. Для визуальных материалов с элементами синтетики требуется письменное согласие участников съемки, запрет на имитацию конкретных лиц без формализованных прав. Такой порядок снижает риск «правдоподобной» подмены реальности и соответствует тезисам о необходимости вертикальной памяти и прозрачности инструментов машинного обучения [7], а также отражает уроки медиаиндустрии по обращению с синтетическими образами [8].

5. Пятое решение направлено на визуальное промо. Допускается использование генеративных инструментов как «черновой кисти» для эскизов постеров и подборок кадров, а финальная композиция и отбор визуальных триггеров остаются задачей дизайнера. Такая организация повторяет уже описанную практику цифрового маркетинга, где ИИ облегчает рутину, но не заменяет художественную задачу [8]. Важно прозрачное маркирование сгенерированных элементов, чтобы не снижать доверие аудитории к подаче реальных мест [7].

6. Шестое решение связано с «пробниками» маршрутов. На базе AR и простых 3D превью для мессенджера и VK предлагаются короткие интерактивные ознакомления с точками маршрута, временем в пути, уровнем активности. Это «облегченный VR» без тяжелой инфраструктуры, но с понятной пользовательской ценностью. Обоснование вытекает из роли AR и VR как средств повышения доступности путешествий и ускорения принятия решения [6].

7. Седьмое решение вводит службу кризисной поддержки в комьюнити. Отдельные сценарии бота и закрепленная команда модерации отвечают за оперативные уведомления о погоде, отменах и ограничениях, помогают с базовой маршрутизацией участников. Этот функционал прямо упомянут среди полезных задач чат-ботов в туризме [6].

8. Восьмое решение затрагивает «фиджитал» формат. Регулярные офлайн-встречи выпускников поездок, открытые лекции и мастерские для подписчиков, совместные мини-события с локальными игроками закрепляют идентичность и переносят ценности сообщества из онлайн в

практики. Такой мост между средами методически поддержан в модели бренд-сообщества [6].

9. Девятое решение предлагает модуль «впечатлений». Внутри хаба формируется витрина локальных активностей и авторских маршрутов от жителей региона с модерацией качества. По сути, это адаптация модели «Впечатлений» как у крупной платформы, где локальные жители выступают провайдерами уникального опыта [6]. Для Башкортостана это повышает плотность предложения без крупных вложений в штат.

10. Десятое решение закрывает вопросы этики изображений и голоса. Запрещается имитация конкретных людей и персоналий, в том числе цифровое «омоложение» или «воссоздание» без детализированных согласий. Такие кейсы уже вызвали протесты в смежной индустрии, поэтому корректное правовое и коммуникационное оформление необходимо заранее [8].

Операционная модель включает четыре слоя. Управление сообществом и правила, роли, финансирование и отчетность. Контент и календарь рубрик с долями UGC, экспертных материалов и сервисных объявлений. Технологии и данные чат-бот, инструменты обработки, система маркирования синтетики, логика хранения и доступов. Социокультурная надстройка язык, ритуалы, форматы обратной связи и показатели успеха. Такая структура согласуется с представлением о базисе комьюнити и его надстройке [6].

План внедрения предлагается по этапам, на стартовом этапе подбирается ядро модераторов, фиксируются правила и согласия, запускается минимальная версия хаба и бота с навигацией по часто задаваемым вопросам. На разворачивающемся этапе включается программа UGC послов, публикуются методички, подключаются простые инструменты обработки. На этапе усиления добавляются AR превью, офлайн-активности, витрина «впечатлений» с модерацией качества. На этапе устойчивости проводится аудит процедур по маркированию синтетики, уточняются правила работы с изображениями и голосом, закрепляется цикл обучения участников и партнеров. Такая последовательность логична с точки зрения поэтапного наращивания сервисов ИИ вокруг ядра комьюнити [6]. Ожидаемый эффект и его обоснование складываются из трех линий: рост доверия к контенту и скорости принятия решений достигается за счет приоритета UGC и понятной навигации, что подтверждается акцентом на пользовательский контент как фактор доверия и экономии на продвижении [6]. Снижение операционных издержек и улучшение персонализации обеспечиваются чат-ботом и инструментами обработки промоматериалов, уже показавшими эффективность в смежных рынках медиа и дистрибуции контента [8]. Управление рисками достигается через маркировку синтетики, ссылки на источники и запреты на имитации, что соответствует требованиям к

прозрачности и предотвращению «правдоподобной» подмены источников [7].

Система контроля качества держится на простых индикаторах. Соотношение UGC и брендового материала в публикациях. Доля отмеченных источников и количество материалов с указанием происхождения при участии ИИ. Среднее время ответа бота до эскалации оператору. Регулярность офлайн-активностей и возврат участников в новые маршруты. Эти показатели отражают именно работу сообщества, а не абстрактные просмотры, что совпадает с целями долгосрочной коммуникации бренда [6].

Выводы.

Итоговый вывод для Республики Башкортостан таков. Перенос акцента на комьюнити с ядром из пользовательского контента, операционной поддержкой чат-бота и аккуратной интеграцией генеративных инструментов дает практическую возможность укрепить доверие и ускорить принятие решений о поездке при умеренной нагрузке на команды. Ключ к успеху не в объеме синтетических материалов, а в их прозрачной роли как вспомогательных средств, при строгом соблюдении правил происхождения контента и согласий, на что прямо указывают работы о рисках и ограничениях ИИ в гуманитарных областях [7], и в опыте смежных индустрий по рациональному использованию нейросетей как утилитарного инструмента производства и промо [8]. Коммуникационная часть, опирающаяся на принципы человекоцентрированного комьюнити и культуру соучастия, остается стержнем проектных решений.

Библиографический список

1. Алсу А. Сокровищук. Цифровые трансформации в культуре и искусстве: современные реалии // Вестник РГГУ. Серия: Литературоведение. Языкознание. Культурология. 2025. № 2. С. 230–239. DOI: 10.28995/2686-7249-2025-2-230-239.
2. Царёва А.Э., Тарасова Т.В. Технологии цифровизации и искусственного интеллекта в сохранении культурного наследия // Столыпинский вестник. 2023. Т. 5, № 5. С. 2700-2709.
3. Строков А.А. Роль искусственного интеллекта в сохранении исторической памяти: философско-правовые аспекты // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2022. № 1 (57). С. 282-284.
4. Павлов Д.А. Искусственные нейросети в контексте науки и образования // Компьютерные инструменты в образовании. 2017. № 6. С. 25-30.
5. Демшина А. Ю. Нейроэстетика: наука, искусство и цифровая культура XXI века // Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры. 2023. № 2 (55). С. 21-26.

6. Рассохина И. Ю., Далызина А. Д. Использование виртуального сообщества для создания и продвижения туристских проектов с применением нейросетей // Российская школа связей с общественностью. 2025. № 37. С. 50-74. DOI: 10.24412/2949-2513-37-50-74.

7. Канштайнер В. Цифровой допинг для историков: можно ли сделать историю, память и историческую теорию искусственным интеллектом? // Kant: Socialscience&Humanities. 2023. № 1 (13). С. 56-70.

8. Поляков А.М., Романишина Т.С., Бондаренко В.А. Исследование применения нейросетей в создании и продвижении кинофильмов в российской киноиндустрии // Практический маркетинг. 2025. № 2. С. 4-10. DOI: 10.24412/2071-3762-2025-2332-4-10.

9. Белицкая О.В., Коротичкий А.А., Махрова А.К. Большие языковые модели как маркетинговый инструмент в арт-индустрии // Вестник Академии знаний. 2025. № 1 (66). С. 77-79.

10. Мухина К.И., Чернавский А.С. Технологии искусственного интеллекта в современной культуре и политической сфере общественной жизни (на примере StableDiffusion и MidJourney) // Вестник науки. 2023. Т. 3, № 11 (68). С. 709-721.

11. Мавлютова Н.М. Использование нейросетей в организации визуального содержания музейного пространства: опыт российских музеев // Историко-культурное наследие народов Урало-Поволжья. 2024. Т. 14, № 4. С. 462-467. DOI: 10.62669/30342139.2024.4.47.

12. Бородкин Л.И. Историк в мире нейросетей: вторая волна применения технологий искусственного интеллекта // Историческая информатика. 2025. № 1 (51). С. 83-94. DOI: 10.7256/2585-7797.2025.1.74100.

13. Рахманкулов Б.М. От автоматов к нейросетям: историко-культурологический анализ генеративного искусства // Человек и культура. 2025. № 1. С. 60-69. DOI: 10.25136/2409-8744.2025.1.73146.

© Мурзабулатова З.М., 2025

УДК 140.8

МИФОТВОРЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОМ КОММУНИКАТИВНОМ ПОЛЕ

MYTH-MAKING IN THE MODERN SPHERE OF COMMUNICATION

Мурзанова Ляйсан Азатовна, кандидат философских наук, ассистент кафедры философии и культурологии ФГБОУВО «Уфимский университет науки и технологий», Уфа, Россия, E-mail: liaisan.murzanova@gmail.com

Murzanova Liaisan Azatovna, Candidate of philosophical science, Assistant of the Department of Philosophy and Cultural Studies, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, E-mail: liaisan.murzanova@gmail.com

Аннотация: в статье приводится характеристика современного мира сквозь призму мифологического восприятия действительности. В фокусе внимания оказываются современные мифы и целенаправленное мифотворчество. Виртуализация и компьютеризация социального пространства приводят к становлению нового типа реальности, в котором активизируется эмоционально-образное мышление. В этих условиях мифология становится не только обширным источником культурных смыслов и образов, но и символическим языком для описания социального и индивидуального бытия, взаимосвязи человека и космоса. Рассмотрены функции мифов как способа манипуляции и психологической адаптации индивидов к стремительно меняющимся условиям, обозначен конструктивный потенциал современных мифов.

Abstract: the article describes the modern world through the prism of mythological perception of reality. The focus is on modern myths and purposeful myth-making. Virtualization and computerization of social space lead to the formation of a new type of reality, in which emotional and imaginative thinking is activated. Under the second conditions, mythology become not only an extensive source of cultural meaning and images, but also a symbolic language for describing social and individual existence, the relationship between human and the cosmos. The functions of myths as a method of manipulation and psychological adaptation of individuals to rapidly changing conditions are considered, and the constructive potential of modern myths is outlined.

Ключевые слова. мифологии, мифотворчество, виртуализация, семиотика, дискурс, знак.

Keywords: mythology, myth-making, virtualization, semiotics, discourse, sign.

Современный мир характеризуется высокими технологиями, новейшими изобретениями, доступностью информации на виртуальных платформах, процессами глобализации и всеобщего непрерывного образования. Мир меняется очень быстро, ускоряется социальное время, за которое происходят значительные изменения в области науки, техники, промышленности. Однако, несмотря на все возрастающий уровень жизни со всеми достижениями человечества в различных сферах общественного устройства, в современном мире можно заметить, что степень мифологизации разных аспектов социальной жизни, стереотипность мышления, суеверия и предрассудки не только не исчезли, а как будто наоборот – возрастают. В современном обществе, несмотря на все накопленные человечеством знания и становление научной картины мира, мифы никуда не исчезли. Более того, можно говорить о широкомасштабном развитии такого процесса как мифотворчество, то есть сознательное и целенаправленное создание мифов.

Следует сразу отметить, в каком смысловом поле интерпретируются мифы и мифотворчество. В данной статье речь пойдет не об архаичных и традиционных мифах, которые определяли мышление первобытного человека. Мифы древнего мира являлись способом постижения окружающего мира и места человека в нем, обосновывали гармонию мироустройства, целостную взаимосвязь универсума, общества и человека. В таких мифах не отделялся субъект от объекта, природное от социального, рациональное от иррационального. Древние мифы синкретичны, это целый пласт или даже скорее поле культуры, в которой существовал человек, со всеми обрядами, ритуалами, обычаями,

символическими знаками, духовно-материальным опытом и знаниями. Известный исследователь мифологического сознания Б.К. Малиновский дал следующее определение: «миф – это не интеллектуальное упражнение или художественное творчество, а практическое руководство к действиям первобытного человека» [1]. Таким образом, в древних мифах человек не отделяет себя от социума или природы, видит мир символично, каждое событие, излагаемое в мифе конкретно и образно, абстрактных понятий и универсалий в таком мировоззрении еще не было.

В данной статье в центре внимания оказываются современные мифы и целенаправленное мифотворчество. Возникновение современных мифов является прямым следствием окружающей действительности, в которой усвоение информации осложняется хаотичностью, многоканальностью подачи, ускорением социального времени, калейдоскопичностью политических и экономических событий, быстрой сменой трендов. Мозаичность современного мира с его фокусом на поток коротких сообщений приводит к возникновению пустот, недостающих паззлов в нашей картине мира, которые мозг старается восполнить любым доступным способом, в том числе воображением или слухами при недостаточности достоверных знаний. Обилие информации при наличии еще большей области неизвестного, непонятного, недостоверного приводит к возникновению домыслов, заблуждений.

Впервые об идеологическом и мировоззренческом потенциале мифа сказал Ролан Барт в своих статьях из сборника «Мифологии». Он обратил внимание на то, что мифом может стать все, что подвергается дискурсу, в этом кроется его коммуникативная функция. «Любой предмет этого мира может из замкнуто-немого существования перейти в состояние слова, открыться для усвоения обществом – ведь никакой закон, ни природный, ни иной, не запрещает нам говорить о чём угодно» [2]. Все может стать сообщением, хоть для рекламы, хоть для политики, все может быть наполнено значением и семиотическим смыслом, все может стать инструментом убеждения.

Согласно Р.Барту, современное мифотворчество применяется в первую очередь в маркетинге и в политическом дискурсе как способ создания трендов, наполнения информационного поля идеологическим смыслом. Миф представляет собой знаковую систему, где слово как действующая единица семиотического дискурса обладает силой формирования политических и социальных институтов. При этом философ подчеркивал, что мифотворчество направлено в первую очередь на искажение действительности, искусственное изменение ее восприятия в определенном ракурсе. «Функция мифа – удалять реальность, ... он ощущается как её отсутствие» [2]. Таким образом, мифом становится все: от моды до политических новостей, от спорта до искусства, от повседневной жизни до науки. В этом проявляется критика мыслителем современного ему общества потребления и всего буржуазного мира.

Ролан Барт впервые обратил внимание на мифологизацию дискурсивного поля в 20 веке, но и сегодня мы можем наблюдать все большую подверженность мифотворчеству современного понятийного мышления. Несмотря на периодизацию типов мировоззрения по мере их исторического появления: мифологическое, философское, религиозное, научное, ни один из них не исчезает в полной мере. Происходит взаимопроникновение и дополнение разных способов освоения окружающего мира, решение вечных проблем с точки зрения разных мировоззренческих систем. Современный мир глобального распространения интернет ресурсов приводит к парадоксальной ситуации: с одной стороны, нам доступна любая информация, практически все библиотеки мира, архивы, любые научные порталы, особенно с ресурсами подписок у учебных и научных центров; с другой стороны, получение достоверной информации затрудняется распространением фейковой, ложной, непроверенной. В этом обилии информации сложно отделить истину от лжи и заблуждений. Истина, сама категория истины, истина как высочайшая ценность западноевропейской философии и науки красной нитью проходит через всю историю развития рационального мышления, но ее достижение всегда ускользает, порождая вечность и постоянную актуальность проблемы.

Виртуализация и компьютеризация социального пространства приводят к становлению нового типа реальности, в котором активизируется образное мышление, происходит символизация смысловых кодов, обогащается повседневность за счет привлечения дополнительных возможностей мультимедийных технологий. В этих условиях мифология становится не только обширным источником культурных смыслов и образов, но и символическим языком для описания социального и индивидуального бытия, взаимосвязи человека и космоса. «Язык мифа становится способом интеграции истории и современности» [3], то есть через миф актуализируются и переосмысливаются вечные проблемы человечества. В данном случае под мифом понимается весь дискурсивный опыт, не поддающийся строго верификации, но обладающий стойкостью в личностном восприятии.

Сегодня мифологические образы эмоционально-визуальный способ мышления широко применяются в конструировании информационного поля разных сфер общественного устройства. Некритичность и эмоциональность восприятия информации, характерная для мифологического мышления, актуализируется и в современном виртуальном поле, что облегчает процесс мифотворчества. Вообще сознательное и целенаправленное мифоконструирование является отличительной особенностью современного формирования мировосприятия. Вся нынешняя индустрия визуальных образов направлена на создание новых мифов, которые легко поглощаются обществом. На это направлена деятельность имиджмейкеров,

политтехнологов, рекламщиков, маркетологов, пиарщиков, спичрайтеров, блогеров и т.д. Усиление роли средств массовой информации, их реальная политическая и идеологическая сила, способность формировать картину мира, влиять на тренды и обозначать вектор развития социокультурного пространства приводит современный мир к трансформационным изменениям в области восприятия и передачи информации.

В условиях распространения визуального восприятия информации через телевидение, социальные сети, короткие видео сообщения человек вынужден постоянно актуализировать в сознании множество разноплановых изображений, собирать мозаичные паззлы быстро сменяемого цифрового потока и приводить их в единую и целостную картину. «Для того чтобы у него [индивида] сохранялись целостность и смысловое единство, ему необходимо непрестанно удерживать и соединять элементы телевизионной мозаики, сталкивая их между собой, добиваясь эффекта резонанса, тем самым, формируя и удерживая в своей голове шарообразный «космос» мгновенно возникающих при этом связей» [4]. Таким образом, происходит переход от рационально-логического мышления нового времени обратно к мифологическому, миф естественно встраивается в новую систему координат, не вызывая при этом сомнений и мимикрируя под факты и здравый смысл.

Миф всегда синкретичен, объединяет реальное и идеальное, опирается на бессознательное – как индивидуальное, так и коллективное. Социальные мифы направлены на получение определенного результата: конструирование определенного взгляда на события, изменение восприятия, воздействие на сознание, формирование позиции. Мифы обладают побуждающим потенциалом, встраиваясь в мышление и направляя линию поведения. Отследить источники таких мифологических установок бывает крайне трудно, тренды и общие положения в политике, спорте, моде, образовании и т.д. становятся просто частью повседневной жизни. Таким образом, упрощается управление общественным сознанием и поведением. Важным инструментом для закрепления мифологических установок в управлении является реклама, направленная на навязывание определенных стереотипов. С помощью рекламы формируются потребности не только в сфере товаров и услуг, но и в досуге, образе жизни. Стереотипные представления о престиже, предметах, событиях, явлениях определяют идентичность личности и закрепляют желаемое отношение к окружающей действительности.

Помимо функции манипуляции и управления социумом мифы способствуют психологической адаптации и налаживанию коммуникации между представителями общества. В условиях нестабильности и сохранения социальных угроз яркие визуальные образы и символы, наполняющие мифы, позволяют обществу консолидироваться, определить действенный образец поведения, обозначить целостность связки человек-социум-космос, компенсировать потребности индивидов,

обеспечить преемственность поколений, почувствовать сопричастность чему-то большему, чем индивидуальная жизнь. Изучение тенденций современного мифотворчества, особенностей мифологического мышления и эмоционально-образного восприятия действительности позволяет отследить истоки возникновения многих современных мифов, их влияние на становление мировоззрения, стереотипов поведения. Состояние современного общества требует отбросить установку науки нового времени о торжестве разума человека и обратиться к глубинам бессознательного, к архетипам мышления, выйти за рамки логико-понятийного категориального аппарата для лучшего понимания тенденций нынешнего мира.

Библиографический список

1. Малиновский Б.К. Мифология и древность / СПб.: Питер, 2004. 211 с.
2. Барт Р. Мифологии. М.: Академический проект. 2008. 351 с.
3. Полосин В.С. Миф. Религия. Государство. 2-ое изд. М.: Ладомир, 1999. 440 с.
4. Терин В.П. Электронное мифотворчество для всех (мозаичная информация, мифологическая действительность и наше сознание) / Мир психологии. 2003. № 3. С. 75-81.

© Мурзанова Л.А., 2025

УДК 658.3:622.323/324

СТРАТИФИКАЦИЯ ОБЩЕСТВА КАК ПОСЛЕДСТВИЕ НЕЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

STRATIFICATION OF SOCIETY AS A CONSEQUENCE OF INEFFECTIVE MANAGEMENT IN FUEL AND ENERGY COMPLEX ENTERPRISES

Муслимов Радмир Рамилевич, аспирант, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», Уфа, Россия, E-mail: muslimovvv@mail.ru

Гайсина Люция Мугтабаровна, доктор социологических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», Уфа, Россия, E-mail: glmug@mail.ru

Muslimov Radmir Ramilevich, PhD student, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia, E-mail: muslimovvv@mail.ru

Gaisina Lucia Mugtabarovna, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Ufa State Petroleum Technological University, Ufa, Russia, E-mail: glmug@mail.ru

Аннотация: в современной России между людьми наблюдается огромное имущественное и социальное расслоение, или в случае с предприятиями топливно –

энергетического комплекса, суть этого расслоения заключается в формировании разнонаправленных групп сотрудников с различным диапазоном заработной платы, а также в определении характера трудовой деятельности, что влияет на рабочую мотивацию молодых специалистов достигать высокопоставленные цели и продвигать предприятие к прогрессу. В данной статье особое внимание уделено такому явлению как стратификация, в частности то, как она усиливается в прямой зависимости от состояния и качества управления предприятием ТЭК.

Abstract: In modern Russia, there is a huge property and social stratification between people. This stratification can be traced in the enterprises of the fuel and energy complex, which consists in the formation of multi directional groups of employees with different salary ranges, as well as in determining the nature of work, which affects the motivation of young professionals to achieve high-level goals and promote the company to progress. In this article, special attention is paid to the phenomenon of stratification, in particular, how it increases in direct dependence on the state and quality of management of the fuel and energy complex enterprise.

Ключевые слова: стратификация, топливно – энергетический комплекс, критерии социального неравенства, социология управления

Keywords: stratification, fuel and energy complex, criteria of social inequality, sociology of management

Стратификация – или в более обширном понимании этого термина – «неравенство» общества, или в случае предприятия ТЭК, деление сотрудников на слои (страты или группы) путем объединения различных социально – экономических структур на основе определенных различий, которые разделяют предприятие на подгруппы, отдаляя работников друг от друга.

Общество рассматривается как совокупность групп, или социальных стратов, упорядоченных в определенном иерархическом порядке, состоящая из стратов с более высоким статусом, которые находятся на вершине, и с наименьшим статусом, соответственно располагающихся у основания [1].

В социальной стратификации устанавливается определенная социальная дистанция между людьми и формируется иерархия из социальных слоев. Например, разделение может происходить за счет неоднородного характера труда, доступности профессии, заработной платы, социального престижа и качества образования индивидуума.

Суть неравенства на предприятиях ТЭК заключается в том, что основная группа, подверженная социально – экономическим преобразованиям в сфере труда, представлена сотрудниками из управленческих должностей, на специалистов в области инженерно-технического обеспечения, простых рабочих и служащих же преобразования действуют в меньшей степени.

Что отражено в виде неизменности или низкой регулировки качества труда большей части сотрудников предприятия. Условия труда, качество технического производства, оплата труда остаются неизменными даже после принятия нововведений, поскольку напрямую на сотрудников с более низким стратом преобразования не воздействуют и длительное

время происходит застой и дальнейшее снижения производственной деятельности.

Немаловажным фактором также является разделение сотрудников на страты в зависимости от уровня их образования, выполняемой работы, доходов и доступа к росту по карьерной лестнице.

Наиболее распространенной моделью стратификации в современном обществе является классовая стратификация. Она основана на экономических различиях между группами людей.

Критериями классовой стратификации являются:

1. экономический статус – уровень дохода, объем и количество собственности, контроль над материальными ресурсами;

2. доступ и количество власти – выражается в способности регулировать деятельность других сотрудников и управлять отдельными стратами людей;

3. престиж сотрудника – его социальные взаимодействия с другими членами компании, уважение, признание и социальная ценность индивидуума;

4. уровень и качество образования – он открывает доступ к более престижной и высокооплачиваемой должности.

Важной характеристикой стратификации общества является понятие социальной мобильности.

Социальная мобильность – это изменение индивидуумом или социальной группой своего места, занимаемого в социальной структуре, перемещение из одного социального слоя в другой. В случае, когда происходит движение непосредственного самого социального слоя, данное перемещение называют позиционной мобильностью.

Степень свободы социального перемещения из одного страта в другой во много определяет то, каким является общество – закрытым или открытым.

Проблема справедливости взаимоотношений и социального равенства остается актуальной по сей день.

В настоящее время общество находится на перепутье между новым неизведанным амбициозным и консервативным, проверенным временем, но к своему разочарованию, не всегда актуальным в переменчивом мире.

Все больше и больше предприятие ТЭК сталкивается с последствиями проблемы неэффективного управления производством. Это связано прежде всего с застоем общественного строя. Зачастую большинство компаний ТЭК находятся в условиях экономической стагнации. Она может быть следствием как недостаточной адаптации к изменениям, требующим глубоких структурных реформ, так и может быть результатом неактуальности применяемых моделей управления, которые больше не могут эффективно решать новые задачи [3].

Суммарно это все больше разделяет трудовой коллектив на группы, усиливая стратификацию и отдаляя предприятие от слаженной и качественной работы.

Большинство главенствующих постов чаще заняты людьми старого покроя, что с одной стороны справедливо по отношению к труду этих людей, их вкладу в предприятие и качественному управлению за счет понимания структуры предприятия благодаря длительному опыту и практическим знаниям в данной области, с другой же стороны управление осуществляется по принципу работы устаревших моделей организации трудовой деятельности, которые не учитывают изменения в структуре рынка, преобразования в сфере образования молодых специалистов, и не решают проблемы, связанные со снижением качества труда на фоне выгорания и низкой мотивации сотрудников, а неготовность принимать новые идеи и страх разрушения стабильности угнетает дальнейшее развитие и адаптацию предприятия к переменчивому рынку труда и нестабильной экономической ситуации в стране.

Консервативное управление во многом приглушает амбиции молодых специалистов, создавая ситуации, в которых он либо полностью соответствует системе и выполняет строго то, что ему доступно на данном страте, либо ищет альтернативные пути для достижения собственных целей и переходе в более высокую группу, в которой в силу доступа к власти над более низкими стратами, он может менять план работы своей команды, принимать решения по улучшению качества работы и разрабатывать новые подходы к управлению предприятием.

Поиск альтернативных путей не всегда является продуктивным для сотрудника. Поскольку в обществе формируется барьер, созданный социумом для защиты от внутренней или внешней перестройки, преодоление которого в некоторых случаях делается невозможным вследствие ограниченной возможности смены своей социальной группы.

Молодые специалисты вынуждены направлять свои силы на преодоление этого барьера вместо вложения своих физических и эмоциональных ресурсов в повышение качества производства, внедрению более актуальных и современных инноваций, расширению возможностей производства и снижению трудового выгорания из-за переработок в силу некачественных условий труда [2, 7].

Таким образом стратификация является последствием некачественного управления и неготовностью многих предприятий менять устоявшиеся порядки в угоду кратковременной стабильности и страха перед будущим.

Среди выпускников высших учебных заведений высокая доля безработицы наиболее опасна. Молодые специалисты – основной ресурс государства, который необходимо использовать грамотно во избежание потери времени и денежных факторов предприятий.

Персонал и его отношение к труду, уровень профессионализма – один из основных факторов конкурентоспособности компании и ее выживаемости на рынке труда.

Потенциал профессионального образования и его перспективы напрямую зависят от развития рынка труда и его особенностей в тот или иной временной период. Помимо сложностей в росте по карьерной лестнице, многие молодые люди сталкиваются с проблемой отставания профессионального образования от спроса на рынке труда, что создает социальную напряженность. Рыночные условия занятости остаются трудными для молодых работников, которым не хватает профессиональных навыков, опыта производства и требуемой квалификации. Выпускники университетов часто вынуждены самостоятельно решать проблемы, связанные с занятостью по найму, что во многом приводит к длительной работе не по своей специальности и в конечном итоге переквалификации на те места, где они наиболее востребованы на данный момент. Высокая конкурентность, трудные условия труда, низкая привлекательность для регионов, которые преимущественно сосредоточены на ТЭК, нехватка необходимой компетенции у работников вызывают ряд сложностей обеспечения карьерного роста у сотрудников [1].

Государство через системы служб занятости могут помочь специалисту в поиске работы, но сам факт трудоустройства и длительной работы на предприятии становится его личным делом. На сегодня новые технологии широко внедряются в разные секторы экономики, однако процессы профессиональных изменений происходят менее интенсивно. Стереотипы, укоренившиеся в сознания людей по управлению предприятием, уходят в прошлое. В связи с этим главной задачей современного образования является раскрытие способностей каждого человека, а предприятия – предоставление условий реализации возможностей. Современная экономика требует, чтобы система образования обновляла содержание своих функций, а предприятие приводило образовательные программы в соответствие с потребностями современного уровня производства и общества [2].

Проблема социального неравенства может влиять на людей совершенно по-разному – оно может как сплотить людей для достижения общих целей, принеся предприятию большую выгоду, так и может посеять между людьми ненависть и несогласованность, что приведет к застою и регрессии качества производства.

Стратификация предполагает наличие определенных факторов для создания условий, в которых общество стремительно разделяется на страты или группы с неравными ресурсами и возможностями. В случае предприятия ТЭК данными ресурсами являются высокая заработная плата, доступность к карьерному росту и достойными условиями труда, выход на

пенсию, а также высокое соответствие образовательных программ с современными реалиями производства на предприятиях.

На рынке труда экономический статус профессии определяется уровнем ее материального вознаграждения государством или бизнесом, а ее престиж – оценкой социальной значимости данного вида труда для общества, характером и степенью актуальности и потребности данной профессии, а также возможностью социальной самореализацией личности через карьерный рост [6].

Из-за трудности карьерного роста и надежно сформированных крупных и средних производственных коллективов с определенными системами ценностей - предприятие страдает от отсутствия развития, и стратификация все больше и больше проявляет себя как результат появления новых групп молодых специалистов, с отличным от других взглядов на нынешние реалии управлением и работу предприятия, в условиях невозможности реализации их амбиций и грамотного использования этого ресурса на благо предприятия.

Стратификация с одной стороны вызвана специфическими сложностями трудоустройства, с другой стороны высокой готовностью и способностью молодых людей осуществлять инновационную деятельность, их высоким уровнем адаптации и стартовой мотивацией, в условиях ограничения данного потенциала в силу устоявшейся старой модели управления предприятием [1, 6].

Молодые специалисты находятся в неравных стартовых возможностях, что сказывается на их дальнейшей трудовой деятельности. Новые подходы к формированию актуальных моделей управления должны учитывать данный фактор при обеспечении базовых условий труда.

Сплоченность групп, положительные взаимоотношения с руководством, благоприятная атмосфера на рабочем месте, удовлетворенность работника своей трудовой деятельностью, качественные дружественные связи сотрудников друг с другом – те психосоциальные факторы, к которым стоит стремиться предприятию для улучшения качества работы.

Решение кадрового вопроса на предприятии ТЭК нуждается в комплексном анализе и всестороннему подходу, которое бы включало в себя совокупность приемов по работе с молодыми специалистами от начала их профессионального обучения, устройства в компанию, продвижения по карьерной лестнице и трудовой деятельности в целом, и до момента их ухода с предприятия [3].

Библиографический список

1. Макаренко Виктория Викторовна, Федосеев Александр Владимирович Стратификация в обществе // Europeanscience. 2018. № 9 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stratifikatsiya-v-obschestve> (дата обращения: 26.10.2025).

2. Галдавадзе Софья Амирановна Проблема безработицы среди выпускников российских высших учебных заведений // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-bezrobotitsy-sredi-vypusknikov-rossiyskih-vysshih-uchebnyh-zavedeniy> (дата обращения: 26.10.2025).

3. Гайсина Л.М. Трансформация системы управления персоналом в условиях социальных изменений: нефтегазовый комплекс России. Уфа: Издательство «Восточная печать», 2014. 224 с.

4. Gaisina L.M., Litvinenko I.L., Magomaeva L.R., Muradov M.M. Innovation and Investment Aspect Energy Transition to Renewable Energy Sources // SOCAR Proceedings. 2022. № 4. С. 134-141.

5. Gaisina L.M., Shaykhislamov R.B., Shayakhmetova R.R., Semenova L.M., Gainanova E.I., Sadykova R.R. Shaping healthy lifestyle among students // Espacios, 2019, Vol. 40 (Nº 17), Page 19.

6. Гайсина Л.М., Белоножко М.Л. Социально-ориентированное управление на предприятиях нефтегазового комплекса в условиях трансформации: синергетический подход. Уфа: Издательство «Нефтегазовое дело», 2021. 346 с.

7. Михалкина Е.В., Никитаева А.Ю. Молодежный рынок труда – системный импульс инновационного развития экономики // Пространство экономики. 2016. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnyy-rynok-truda-sistemnyy-impuls-innovatsionnogo-razvitiya-ekonomiki> (дата обращения: 26.10.2025).

© Муслимов Р.Р., Гайсина Л.М., 2025

УДК 316.42

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ: РЕГИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

SOCIAL POTENTIAL OF YOUTH: REGIONAL IDENTITY AND PROBLEMS OF SELF-REALIZATION

Пластеева Екатерина Владимировна, студент 3 курса кафедры социологии и работы с молодежью, направление 39.03.01 «Социология», ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», Уфа, Россия, plasteevakat1@gmail.com

Гайфуллин Андрей Юрьевич, кандидат социологических наук, заведующий кафедрой социологии работы с молодёжью, ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», Уфа, Россия, gayfullin_a@mail.ru

Ekaterina Vladimirovna Plasteeva, 3rd year student of the Department of Sociology and Youth Work, department 39.03.01 «Sociology», Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, plasteevakat1@gmail.com

Gayfullin Andrey Yurievich, PhD in Sociology, Head of the Department of Sociology of Youth Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, gayfullin_a@mail.ru

Аннотация: статья посвящена анализу социального потенциала молодежи, в частности, ее региональной идентичности и проблем самореализации в условиях современной России. Рассмотрен комплекс вызовов, с которыми сталкивается молодое поколение, включая неопределенность на рынке труда, трудности профессиональной самореализации и социально-экономическую нестабильность. Рассматривается взаимосвязь между социально-экономическими вызовами и формированием региональной идентичности. На основе анализа научных трудов доказывается значимость регионального брендинга как инструмента актуализации социального потенциала молодежи. Обосновывается необходимость интеграции мер социально-экономической поддержки и программ формирования позитивного имиджа региона в молодежной политике.

Abstract: the article is devoted to the analysis of the social potential of youth, in particular, their regional identity and the problems of self-realization in modern Russia. The article considers a set of challenges faced by the younger generation, including uncertainty in the labor market, difficulties in professional self-realization, and socio-economic instability. The article examines the relationship between socio-economic challenges and the formation of regional identity. Based on the analysis of scientific papers, the importance of regional branding as a tool for actualizing the social potential of young people is proved. The necessity of integrating socio-economic support measures and programs for the formation of a positive image of the region in youth policy is substantiated.

Ключевые слова: молодежь, социальный потенциал, региональная идентичность, самореализация, молодежная политика, региональный брендинг

Keywords: youth, social potential, regional identity, self-realization, youth policy, regional branding

Введение. Современная молодежь представляет собой не только будущее, но и активную силу настоящего, чей социальный потенциал во многом определяет вектор развития общества. Однако его реализация сопряжена с рядом вызовов и противоречий, требующих глубокого социологического осмысления. В эпоху глобализации, цифровизации и социальной неопределенности молодое поколение оказывается на передовой общественных трансформаций, испытывая на себе как новые возможности, так и системные риски. Социальный потенциал молодежи можно определить как совокупность ресурсов, способностей и возможностей, позволяющих данному поколению выступать агентом социальных изменений и обеспечивать воспроизводство опираясь на актуальные социологические исследования, ставит целью проанализировать ключевые проблемы, стоящие перед современной молодежью, и рассмотреть взаимосвязь между формированием ее идентичности и региональным контекстом [1].

1. Ключевые проблемы и идентификационные кризисы современной молодежи.

Анализ современных исследований показывает, что молодежь сталкивается с целым комплексом актуальных проблем, которые

формируют специфическое социальное самочувствие этого поколения. Среди них – неопределенность жизненных траекторий, связанная с рисками на рынке труда, трудности профессиональной самореализации и социально-экономическая неустойчивость [2]. Эти вызовы носят системный характер и усугубляются динамикой современного рынка труда, где традиционные карьерные пути уступают место гибким, но нестабильным формам занятости.

Данные проблемы напрямую влияют на формирование социального самочувствия молодого поколения, создавая почву для аномии и идентификационных кризисов. Молодые люди, находящиеся в процессе активного становления личности, оказываются в ситуации, когда традиционные социальные лифты дают сбой, а новые требуют высокой степени адаптивности и мобильности. Это приводит к возникновению феномена «отложенной взрослости», когда традиционные маркеры взросления (создание семьи, финансовая независимость, приобретение собственного жилья) отодвигаются на неопределенный срок. В Республике Башкортостан, как и в России в целом, данные процессы имеют свою региональную специфику, что находит отражение в реализации молодежной политики, направленной на создание условий для эффективной социализации. Региональные власти вынуждены реагировать на эти вызовы, разрабатывая программы поддержки, которые, однако, не всегда успевают за быстро меняющимися запросами самой молодежи.

Особый интерес в этом контексте представляет формирование региональной идентичности, которая становится одним из ключевых факторов консолидации молодежи. В условиях глобализации именно региональная принадлежность зачастую становится тем стабильным ядром, вокруг которого выстраивается личностная идентичность. Этот процесс напрямую связан с восприятием территории проживания и ее имиджевым капиталом.

2. Региональный брендинг как инструмент актуализации социального потенциала молодежи.

В современном мире конкуренция происходит не только между компаниями, но и между территориями за привлечение человеческого капитала, инвестиций и туристических потоков. В этом контексте молодежь выступает не только объектом воздействия, но и активным субъектом, формирующим и потребляющим образ территории. «Бренд территории выступает значимым ресурсом ее социально-экономического развития» [3]. Социологическое измерение этого бренда позволяет выявить, насколько образ региона, разделяемый молодежью, способствует ее закреплению на малой родине или, напротив, стимулирует миграционные настроения.

Эффективный региональный бренд выполняет несколько ключевых функций по отношению к молодежи. Во-первых, он способствует формированию позитивной региональной идентичности, давая молодому

человеку чувство сопричастности к чему-то значимому и перспективному. Во-вторых, сильный бренд территории создает символический капитал, который молодежь может конвертировать в социальный статус, чувство гордости за свой край. В-третьих, он оказывает прямое влияние на жизненные стратегии, в частности, на решение остаться в регионе после получения образования.

Однако формирование такого бренда – сложный процесс, требующий учета множества факторов. Исследования показывают, что на восприятие региона молодежью влияет не только его экономический потенциал, но и развитость культурной и общественной жизни, наличие комфортной городской среды и возможностей для самореализации. Оценка этих факторов является ключевой для разработки эффективной стратегии регионального развития [4]. Без понимания того, что именно ценит молодежь в своей территории, любые попытки создания бренда рискуют остаться поверхностными кампаниями, не находящими отклика у целевой аудитории.

3. Интеграция проблемного поля и брендинга в контексте молодежной политики.

Современная молодежная политика оказывается на стыке двух обозначенных векторов: решения актуальных социально-экономических проблем молодежи и работы с региональной идентичностью через призму брендинга. Эти направления неразрывно связаны, так как успешная реализация социального потенциала молодого поколения возможна только в условиях, когда территория предоставляет для этого необходимые ресурсы и возможности.

Политика, направленная исключительно на решение материальных проблем, но игнорирующая символический и идентификационный аспекты, оказывается неполной. Молодой человек может иметь работу и жилье, но при этом чувствовать себя оторванным от культурного контекста региона, что будет подталкивать его к поиску другой, более комфортной среды. И наоборот, яркий региональный бренд при отсутствии реальных возможностей для самореализации быстро теряет свою привлекательность в глазах молодежи.

Таким образом, эффективная молодежная политика должна представлять собой синтез мер социально-экономической поддержки и программ по формированию и продвижению позитивного имиджа региона. Создание молодежных центров, поддержка стартапов, программы доступного жилья должны идти рука об руку с развитием креативных индустрий, поддержкой локальных культурных инициатив и интеграцией символики региона в публичное пространство. Такой комплексный подход позволяет не только решать текущие проблемы, но и закладывать основы для долгосрочного закрепления наиболее активной и талантливой части молодежи в регионе.

Заключение. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что социальный потенциал современной молодежи формируется под воздействием сложного комплекса факторов, среди которых ключевое место занимают социально-экономическая стабильность и сила региональной идентичности. Проблемы, с которыми сталкивается молодое поколение – от экономической неуверенности до идентификационных кризисов, – тесно переплетены с восприятием территории своего проживания.

В этой связи актуализируется роль регионального брендинга как инструмента не только экономического, но и социального развития. Сильный, аутентичный бренд территории способен стать катализатором раскрытия социального потенциала молодежи, предоставляя ей не только материальные перспективы, но и символические ресурсы для построения успешной жизни в родном регионе. Дальнейшие исследования в этой области могут быть направлены на сравнительный анализ эффективности конкретных инструментов молодежной политики и их влияния на формирование региональной идентичности в разных социокультурных контекстах.

Библиографический список

1. Гайфуллин А.Ю. Социальный потенциал молодежи: монография. Уфа: Уфимский университет науки и технологий, 2022. 152 с.
2. Гайфуллин А.Ю. Актуальные проблемы современной молодежи: монография. Уфа: Уфимский университет науки и технологий, 2024. 174 с.
3. Гайфуллин А.Ю. Социологическое измерение бренда территории // Региональный брендинг: от теории к практике: монография / Под редакцией Р.Р. Сулеймановой. Уфа: Башкирский государственный университет, 2022. С. 74-86.
4. Гайфуллин А.Ю. Оценка факторов, влияющих на эффективность регионального бренда // Региональный брендинг: от теории к практике: монография / Под редакцией Р.Р. Сулеймановой. Уфа: Башкирский государственный университет, 2022. С. 87-107.

© Пластеева Е.В., Гайфуллин А.Ю., 2025

**РЕЛИГИЯ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНЫХ
ОРИЕНТИРОВ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА**

**RELIGION AS A FACTOR IN SHAPING THE VALUE
ORIENTATIONS OF MODERN SOCIETY**

Сабитова Альфия Рашитовна, кандидат философских наук, ассистент кафедры философии и культурологии ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий», Уфа, Россия, E-mail: alfiia.sabitova.2013@mail.ru

Sabitova Alfiia Rashitovna, Candidate of Philosophical Sciences, Assistant of the Department of Philosophy and Cultural Studies, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, E-mail: alfiia.sabitova.2013@mail.ru

Аннотация: в статье рассматривается роль религии как одного из ключевых факторов, влияющих на формирование ценностных ориентиров современного общества. Проанализирована трансформация религиозных ценностей в условиях глобализации. Особое внимание уделяется тому, как религиозные традиции и институты взаимодействуют с современными социальными процессами, влияя на моральные установки, социальную солидарность и идентичность личности. Сделан вывод, что, несмотря на снижение влияния религии в некоторых сферах общественной жизни, она продолжает выполнять важную функцию в поддержании духовно-нравственных оснований культуры и ценностного единства общества.

Abstract: the article examines the role of religion as one of the key factors influencing the formation of value orientations in modern society. It analyzes the transformation of religious values under the conditions of globalization. Special attention is given to how religious traditions and institutions interact with contemporary social processes, affecting moral attitudes, social solidarity, and personal identity. The study concludes that, despite the decline of religion's influence in certain spheres of public life, it continues to play an important role in maintaining the spiritual and moral foundations of culture and the value unity of society.

Ключевые слова: религия, ценности, свобода, ответственность, цифровизация, глобализация.

Keywords: religion, values, freedom, responsibility, digitalization, globalization.

Современное общество переживает глубокий кризис ценностей, связанный с процессами глобализации, цифровизации и секуляризации культуры. На фоне этого кризиса религия становится предметом философского осмысления не только как форма духовного опыта, но и как важнейший социальный институт, влияющий на формирование ценностных ориентиров личности и общества в целом.

В условиях постсекулярного мира, где рациональность и духовность вступают в диалог, вопрос о роли религии в структуре общественного сознания приобретает особую актуальность. Религия не исчезла под влиянием научно-технического прогресса, как предполагали мыслители Просвещения, а трансформировалась, сохранив значительное влияние на нравственные устои социума, мораль и культурную идентичность.

Цель исследования – выявить философские и социальные аспекты влияния религии на формирование ценностных ориентиров современного общества. Задачами исследования являются: анализ социальной природы религиозных ценностей, рассмотрение функций религии в контексте социальной философии и выявление трансформаций религиозного сознания в условиях цифровой эпохи.

Социальная философия традиционно рассматривает религию как одну из форм общественного сознания. По мнению Э. Дюркгейма, религия выполняет интегративную функцию, способствуя сохранению социальной солидарности и единства общества, и являясь выражением коллективных представлений[1]. Религия изначально выступает одной из важнейших форм нормативного регулирования человеческого поведения. Она задаёт систему координат, в которой человек осмысливает добро и зло, долг, справедливость, милосердие и ответственность. Религиозные заповеди и моральные предписания направлены на формирование устойчивых поведенческих моделей, обеспечивающих согласие между личным и общественным началом.

М. Вебер в своей работе «Протестантская этика и дух капитализма» [2] показал, что религиозные ценности способны формировать экономическую и культурную динамику общества. Через религиозные символы, ритуалы и тексты общество передаёт моральные смыслы, формируя коллективную идентичность. В современных условиях, когда усиливаются процессы секуляризации и культурной фрагментации, религия сохраняет значимость как источник устойчивых ценностных ориентиров, способных противостоять духовному релятивизму. Таким образом, религия становится не только сферой духовности, но и мощным фактором социального действия. «Объединяя людей незнанием и способом мышления, а верой и переживаниями недоступного познанию, религия овладевает иррациональным уровнем человеческого сознания»[3].

Религия – это не только форма духовной культуры, но и сложный социальный институт, выполняющий важные функции в формировании мировоззрения, моральных норм, общественной сплочённости и культурной идентичности. Религиозные институты выполняют не только духовную, но и социально-нравственную функцию, оказывая существенное влияние на процессы воспитания и социализации личности. В различных культурных традициях церковь, мечеть, храм или иные религиозные организации выступали центрами морального формирования, где человек осваивал нормы поведения.

Современное общество переживает процесс секуляризации, который выражается в утрате религиозных смыслов и ослаблении традиционных норм. Тем не менее, секуляризация не уничтожила потребность человека в абсолютных ценностях. По мнению Ч. Тейлора, в постсекулярном мире люди ищут «новые духовные основания» – формы смысла, которые могут сочетать рациональность и веру [4]. Кризис ценностей проявляется в

релятивизме, потребительской установке и моральной фрагментации. В этих условиях религия выполняет компенсаторную функцию – она возвращает идею высшего смысла и морального порядка.

Религия является одним из древнейших механизмов формирования морали. В христианской традиции нравственные ценности опираются на идеалы любви, справедливости, покаяния и милосердия. В исламской этике центральное место занимают принципы социальной справедливости, ответственности перед Богом и общинной солидарности. Буддизм акцентирует внимание на сострадании и внутренней гармонии. Философ Н. Бердяев подчёркивал, что религия возвращает человеку чувство внутренней свободы, которая не противопоставляется ответственности, а становится её основой [5]. Таким образом, религиозное сознание формирует устойчивые моральные ориентиры, выходящие за пределы прагматической рациональности.

Современная социальная философия (Ю. Хабермас, Ч. Тейлор) утверждает, что мы живём в постсекулярную эпоху, где религиозное и рациональное знание сосуществуют. Ю.Хабермас предлагает концепцию «постсекулярного диалога», в котором религиозные аргументы могут участвовать в публичном пространстве наравне с рациональными [6]. Такое взаимодействие способствует обогащению демократического дискурса и формированию общих этических оснований общества. Религия в этом контексте рассматривается не как пережиток прошлого, а как источник моральной энергии, способный поддерживать социальную интеграцию и гуманистические ценности в условиях кризиса глобальной рациональности.

Современные коммуникационные технологии изменили не только формы взаимодействия между людьми, но и способы переживания духовного опыта. «Жизнедеятельность общества неразрывно связана с цифровизацией, в большей степени протекая в виртуальной среде» [7]. Возникает феномен «цифровой религиозности» – онлайн-общины, виртуальные богослужения, религиозные блоги и платформы. Это свидетельствует о том, что религиозное сознание адаптируется к новым условиям, сохраняя свою значимость. Тем не менее, цифровизация религии порождает и риски: упрощение догматов, поверхностное восприятие веры, замена живого общения символическим. Перед социальной философией встаёт задача – осмыслить, как сохранить духовное содержание религии в условиях цифровой медиакультуры.

Современное общество переживает кризис универсальных ценностей, вызванный глобальными социальными, культурными и технологическими трансформациями. На этом фоне религия вновь становится значимым источником нравственных ориентиров, способных объединять людей вне зависимости от их культурной, национальной или политической принадлежности. Религиозные традиции различных конфессий содержат фундаментальные представления о добре,

справедливости, милосердия и мире, которые на протяжении веков служили основой человеческого сосуществования. «Вполне возможно, что появится новая парадигма социально-гуманитарного знания, которая позволит различным конфессиям выйти на уровень единой духовной практики и ее рефлексии в способе человеческого бытия»[8]. Одним из ключевых направлений современного религиозного дискурса является идея **солидарности** – осознания взаимозависимости всех людей и ответственности за общее благо. В свою очередь, принцип **справедливости** выражает стремление к равновесию между личными и общественными интересами, что отражено как в религиозных заповедях, так и в философских концепциях социальной гармонии.

Религия продолжает играть ключевую роль в формировании ценностных ориентиров современного общества. Она обеспечивает связь поколений, передаёт моральные принципы и способствует социальной интеграции. Религия становится не только частным делом верующего, но и важным элементом общественного диалога о смысле, справедливости и добре. «Высокий уровень религиозной и светской культуры определяется в обществе, в котором базовые ценности в совокупности составляют духовное содержание бытия людей и не расходятся с практикой»[9].

Таким образом, философское осмысление религии как социального феномена позволяет увидеть её не как антипод рациональности, а как источник смыслов, без которых невозможно устойчивое развитие общества. Религия остаётся фундаментом, на котором строится система человеческих ценностей даже в условиях цифрового и глобализированного мира.

Библиографический список

1. Дюркгейм Э. Элементарные формы религиозной жизни. М.: Дело. 2018. 736 с.
2. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. М.: АСТ. 2025. 352 с.
3. Липов В.В. Религиозные ценности как фактор зависимости от предшествующего развития и формирования социально-экономических моделей // TerraEconomicus. 2005. № 3. С. 57-73.
4. Тейлор Ч. Секулярный век. М.: ББИ. 2016. 955 с.
5. Бердяев Н.А. Самопознание. М.: АСТ. 2017. 480 с.
6. Хабермас Ю. Философский дискурс о модерне. М.: АСТ. 2008. 452 с.
7. Сабитова А.Р. Социальный выбор личности в повседневности // Общество: философия, история, культура. 2024. № 9. С. 58-62.
8. Хабибуллина З.Н. Философские проблемы социально-гуманитарных наук: монография / З.Н. Хабибуллина. Уфа: РИЦ УУНиТ, 2023. С. 105.

9. Кривых Сергей Евгеньевич. Ценностная структура современного религиозного мировоззрения // Научная мысль Кавказа. 2009. № 3. С. 58- 62.

© Сабитова А.Р., 2025

УДК 351:354

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
КУЛЬТУРНОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНА В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН)**

**WAYS TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF MANAGING THE
CULTURAL MOBILITY OF THE REGION'S POPULATION IN
MODERN CONDITIONS (ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF
BASHKORTOSTAN)**

Самситдинов Ильфат Закиевич, кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Уфа, Россия, E-mail: ilfat_samsitdino@mail.ru
Samsitdinov Ilfat Zakievich, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Bashkir Academy of Public Service and Administration under the Head of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, E-mail: ilfat_samsitdino@mail.ru

Аубакиров Вильмир Исканьярович, магистр второго года обучения кафедры государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Уфа, Россия, E-mail: Vilmir-77@mail.ru

Aubakirov Vilmir Iskanyarovich, master of the Second Year of the Department of State and Municipal Administration, Bashkir Academy of Public Service and Administration under the Head of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, E-mail: Vilmir-77@mail.ru

Аннотация: в условиях современной социокультурной трансформации особое значение приобретает управление культурной мобильностью населения. В статье рассматриваются ключевые направления повышения эффективности такого управления на региональном уровне. На примере Республики Башкортостан анализируются механизмы вовлечения населения в культурные процессы, оптимизация инфраструктуры и роль цифровых технологий в расширении культурного участия.

Abstract: In the context of modern sociocultural transformation, the management of cultural mobility of the population is of particular importance. The article discusses key areas for improving the efficiency of such management at the regional level. Using the example of the Republic of Bashkortostan, the article analyzes the mechanisms of involving the population in cultural processes, optimizing infrastructure, and the role of digital technologies in expanding cultural participation.

Ключевые слова: Республика Башкортостан, управление, регион, культурная мобильность, социокультурное развитие.

Keywords: Republic of Bashkortostan, management, region, cultural mobility, and socio-cultural development.

Введение. Повышение эффективности системы управления сферой культуры Республики Башкортостан представляет собой комплексную и многоаспектную проблему, требующую глубокого осмысления и выработки инновационных подходов. Как справедливо отмечают Игнатюк Н.А., Замотаев А.А. и Павлушкин А.В., «в условиях реформирования российской государственности и активного развития гражданского общества вопросы оптимизации деятельности органов власти, в том числе на местном уровне, приобретают особую социальную значимость» [9, с. 78]. Очевидно, что успешное решение этой задачи невозможно без всестороннего анализа существующей ситуации, определения ключевых факторов и барьеров роста, разработки адекватных механизмов и инструментов управленческого воздействия.

Следует подчеркнуть, что, несмотря на предпринимаемые в последние годы усилия, функционирование муниципальных органов управления культурой в Башкортостане пока еще не в полной мере соответствует современным вызовам и требованиям. Более того, в этой сфере наблюдается ряд негативных тенденций, снижающих результативность проводимых преобразований и доверие населения к власти. Нередко реформы носят фрагментарный и поверхностный характер, ограничиваясь структурными перестановками без качественной трансформации содержания и технологий управленческой деятельности [11, с. 85].

В этой связи особую остроту приобретает проблема кадрового обеспечения отрасли. Сегодня Республика Башкортостан испытывает ощутимый дефицит компетентных специалистов, способных эффективно решать задачи стратегического планирования, внедрения инновационных моделей менеджмента, проектного управления, маркетинговых исследований в сфере культуры [5, с. 40]. Для преодоления этого разрыва необходимы системные меры по повышению квалификации действующих управленцев, привлечению в отрасль талантливой молодежи, созданию привлекательных условий для профессиональной самореализации и карьерного роста.

Другим важнейшим фактором, сдерживающим развитие муниципального управления культурой, является неполная укомплектованность штатов профильных учреждений. Кадровый голод существенно ограничивает возможности персонала охватить все направления деятельности в должном объеме – от научных изысканий и просветительства до выставочных проектов и хозяйственных вопросов. Ситуацию усугубляют неконкурентный уровень оплаты труда и слабая

мотивация сотрудников, что негативно сказывается на престиже и привлекательности профессии в глазах общества.

Цель. Целью исследования является определение эффективных подходов и инструментов управления культурной мобильностью населения в современных условиях на региональном уровне. На примере Республики Башкортостан анализируются существующие практики, выявляются барьеры и потенциалы для активизации культурной деятельности населения, с акцентом на использование цифровых технологий, развитие инфраструктуры и расширение доступа к культурным ресурсам в целях повышения вовлечённости и социокультурной интеграции.

Задачи. Задачей исследования является комплексный анализ факторов, влияющих на культурную мобильность населения региона, а также разработка рекомендаций по повышению эффективности её управления. В рамках исследования планируется изучить теоретические основы понятия культурной мобильности и её значение в развитии региона, проанализировать текущее состояние культурной политики в Республике Башкортостан, выявить основные проблемы и барьеры, ограничивающие участие населения в культурной жизни, оценить эффективность существующих механизмов и инструментов управления, определить перспективные направления развития культурной инфраструктуры и цифровых технологий, а также сформулировать практические рекомендации, направленные на повышение уровня культурной активности и вовлечённости населения.

Методы. В процессе исследования применяются комплексные методы, включающие как теоретические, так и эмпирические подходы. Теоретический анализ позволяет обобщить существующие научные взгляды на понятие культурной мобильности и специфику её управления в региональном контексте. Используются методы системного и сравнительного анализа для выявления особенностей культурной политики в Республике Башкортостан и других регионах. Эмпирическая база формируется с применением социологического опроса, анкетирования и интервьюирования различных групп населения и специалистов в сфере культуры. Также применяется контент-анализ официальных документов, программ развития и отчетов культурных учреждений. Все методы направлены на всестороннее изучение факторов, влияющих на культурную мобильность, и поиск эффективных управленческих решений.

Результаты исследования. В сложившихся социально-экономических и правовых реалиях повышение эффективности муниципального менеджмента в сфере культуры возможно лишь при условии проактивной позиции самих органов местного самоуправления. Им необходимо не только непрерывно совершенствовать свою деятельность, но и выступать инициаторами прорывных проектов в подведомственных учреждениях, опираясь на тщательный анализ лучших региональных и мировых практик [6, с. 413]. Только такой подход

позволит преодолеть инерцию и запустить процессы реальной модернизации отрасли.

Среди перспективных методов оптимизации муниципального управления культурой в Республике Башкортостан можно выделить три магистральных направления. Первое из них ориентировано непосредственно на работу профильных структур местных администраций и призвано создать необходимый управленческий фундамент для дальнейших преобразований. Речь идет о внедрении современных маркетинговых инструментов и формировании эффективной кадровой политики [8, с. 93].

Второе направление связано с программно–целевым подходом, обеспечивающим синергию усилий муниципальных органов власти и учреждений культуры в решении стратегических задач территориального развития. Наконец, третий вектор предполагает реализацию точечных мер по повышению результативности отдельных сегментов культурной сферы под патронажем местных администраций.

Говоря о маркетинговых технологиях в управлении культурой, следует подчеркнуть их некоммерческую специфику, кардинально отличающую данную область от традиционного продуктового маркетинга. Здесь во главу угла ставятся не меркантильные соображения, а повышение качества жизни граждан, инвестиционной и туристической привлекательности территорий, модернизация работы культурных институций [5, С. 112]. Успех маркетинговых кампаний оценивается по особым критериям, таким как посещаемость объектов, разнообразие и инновационность сервисов, социальный резонанс акций и событий.

Что касается кадровой политики, то ключевым импульсом для ее обновления должна стать системная работа Министерства культуры Республики Башкортостан по развитию компетенций муниципальных управленцев и разработке модельных рекомендаций для местных администраций. Это в полной мере соответствует духу и букве действующей региональной Концепции кадровой политики в системе государственных и муниципальных органов [2]. Результаты социологических замеров показывают наличие потенциала для интенсивного роста профессионализма управленческих команд с учетом их относительно невысокого среднего возраста. Однако для раскрытия этого потенциала необходим решительный прорыв в переподготовке руководящего звена административных структур и подведомственных учреждений.

Стратегический вектор трансформации как самой сферы культуры, так и системы управления ею задает программно–целевой метод. Разработка специализированных программ различного уровня, нацеленных на повышение эффективности отрасли, ведется в последние годы весьма интенсивно и приносит ощутимые плоды [1, С. 234]. Перспективные точки приложения усилий в этом направлении – адресные программы развития

отдельных сегментов культурного пространства с учетом их проблемных зон и точек роста.

Наконец, ускорить позитивные сдвиги в муниципальном менеджменте культуры можно путем точечных интервенций в наиболее проблемные области и внедрения локальных управленческих инноваций по инициативе местных властей. Это предполагает скрупулезную диагностику состояния конкретных учреждений и подотраслей, идентификацию их слабых мест и прорывных возможностей, формирование и реализацию портфеля «быстрых побед» в сфере организационных и содержательных преобразований.

Выводы. Резюмируя вышесказанное, можно констатировать, что повышение эффективности муниципального управления сферой культуры – это не разовый акт, а непрерывный процесс, требующий консолидации усилий на всех уровнях власти. Только синергия административных, программно–целевых и точечных инструментов воздействия позволит добиться реального улучшения культурной среды и качества жизни населения, роста инвестиционной и туристической привлекательности территорий, прорывного развития отрасли и ее флагманских институций, качественного обновления моделей работы учреждений и повышения их востребованности у граждан. Это непростая, но необходимая и реалистичная задача, решение которой откроет новые горизонты для социокультурной модернизации Республики Башкортостан.

Библиографический список

1. Местное самоуправление и муниципальное управление / Под ред. А. С. Прудникова, М. С. Трофимова. Изд. 2-е., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана; Закон и право, 2009. 399 с.
2. Концепция кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления Республики Башкортостан (утверждена указом Президента Республики Башкортостан от 2 октября 2012 г. № УП–378) [Электронный ресурс]: http://glavarb.ru/rus/administration/kadrovaya_politika/ (дата обращения 10.04.2024)
3. Ковалева О.С. Цифровизация муниципального управления в сфере культуры: возможности и перспективы // Управленческое консультирование. 2020. № 8. С. 110-118.
4. Закон Республики Башкортостан от 18.03.2005 №162-з «О местном самоуправлении в Республике Башкортостан» // Ведомости Государственного Собрания – Курултая, Президента и Правительства Республики Башкортостан. 2005. № 8 (206). Ст. 413.
5. Барабашев Г.В. Идеалы самоуправления и российская действительность // Государство и право. 2011. № 11. С. 80-87.

6. Сидоров А.В. Развитие государственно-частного партнерства в сфере культуры на муниципальном уровне // Самоуправление. 2020. № 1. С. 79-85.

7. Федоров И.М. Приоритеты государственной культурной политики на современном этапе // Культурное наследие России. 2019. № 4. С. 52-59.

8. Кузнецов И.В. Оптимизация организационной структуры органов управления культурой на муниципальном уровне // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 2. С. 90-97.

9. Игнатюк Н.А., Замотаев А.А., Павлушкин А.В. Муниципальное право: Учебное пособие. М.: Юстицинформ, 2011. 312 с.

10. Михеев Д.С. О некоторых проблемах законодательства Республики Башкортостан о местном самоуправлении // Вестник Омской юридической академии. 2018. Т. 15. № 1. С. 37-42.

11. Чиркин В.Е. Публичная власть в современном обществе // Журнал российского права. 2017. № 4. С. 40-52.

© Самситдинов И.З., Аубакиров В.И., 2025

УДК 351:354

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ ПО РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН)

WAYS TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF MANAGEMENT ACTIVITIES OF STATE AUTHORITIES (ON THE EXAMPLE OF THE FEDERAL TAX SERVICE OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN)

Самситдинов Ильфат Закиевич, кандидат исторических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Уфа, Россия, E-mail: ilfat_samsitdino@mail.ru

Samsitdinov Ilfat Zakievich, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration, Bashkir Academy of Public Service and Administration under the Head of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, E-mail: ilfat_samsitdino@mail.ru

Тарбакова Кристина Александровна, магистр второго года обучения кафедры государственного и муниципального управления, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан», Уфа, Россия, E-mail: Tarbakova1398@mail.ru

Tarbakova Kristina Aleksandrovna, Master of the Second Year of the Department of State and Municipal Administration, Bashkir Academy of Public Service and Administration under the Head of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, E-mail: Tarbakova1398@mail.ru

Аннотация: статья анализирует опыт повышения эффективности региональных органов власти на примере Управления ФНС по Республике Башкортостан. Рассматриваются структурная оптимизация и внедрение менеджмента качества по ISO 9001:2015. Выделены процессы укрупнения подразделений, оптимизации кадров, централизации функций и внедрения процессного подхода. Приведены результаты: сокращение сроков услуг, рост удовлетворенности налогоплательщиков и снижение жалоб.

Abstract: the article analyzes the experience of improving the efficiency of regional authorities using the example of the Federal Tax Service of the Republic of Bashkortostan. It examines the structural optimization and implementation of ISO 9001:2015 quality management. The article highlights the processes of consolidating divisions, optimizing personnel, centralizing functions, and implementing a process approach. The results include reduced service delivery times, increased taxpayer satisfaction, and fewer complaints.

Ключевые слова: Республика Башкортостан, государственное управление, структурная оптимизация, налоговое администрирование, цифровизация, автоматизация процессов, кадровая оптимизация.

Keywords: Republic of Bashkortostan, public administration, structural optimization, tax administration, digitalization, process automation, and personnel optimization.

Введение. В эпоху трансформации системы государственного управления первостепенное значение получают задачи оптимизации работы региональных органов исполнительной власти. Республика Башкортостан, являясь одним из крупнейших субъектов Российской Федерации с развитой экономикой и значительным налоговым потенциалом, требует эффективного функционирования всех звеньев государственного аппарата для обеспечения устойчивого социально-экономического развития региона.

Управление Федеральной налоговой службы по Республике Башкортостан занимает особое место в системе региональных органов власти, поскольку именно от качества его работы во многом зависит наполнение бюджетной системы. В контексте цифровизации государственных услуг, внедрения новых технологий и изменения подходов к взаимодействию с налогоплательщиками, анализ эффективности деятельности УФНС по РБ становится критически важным для выявления резервов повышения качества государственного управления.

Цель. Исследование механизмов оптимизации работы налогового ведомства на региональном уровне позволяет не только оценить текущее состояние системы, но и определить перспективные направления развития, способствующие укреплению доверия граждан к государственным институтам и повышению конкурентоспособности региональной экономики [1, с. 25].

Задачи. В рамках настоящего исследования основное внимание уделяется оценке эффективности деятельности Управления Федеральной налоговой службы по Республике Башкортостан в условиях цифровизации и модернизации системы государственного управления. Одной из приоритетных задач выступает выявление внутренних резервов,

способствующих повышению качества государственного управления на региональном уровне посредством детального анализа функционирования налоговых органов.

Особое значение придается изучению механизмов оптимизации работы налоговой службы, включая совершенствование организационной структуры, кадрового потенциала, устранение функционального дублирования, а также процессы централизации функций и укрупнения территориальных подразделений. Важной составляющей исследования является оценка результатов внедрения системы менеджмента качества в УФНС по РБ, основанной на стандартах ISO 9001:2015, с целью определения ее влияния на ключевые аспекты деятельности ведомства, такие как качество предоставляемых государственных услуг, производительность труда, уровень удовлетворенности налогоплательщиков и снижение административной нагрузки.

Кроме того, исследование направлено на изучение процессов автоматизации и цифровизации налогового администрирования как важнейших инструментов повышения эффективности функционирования органов государственной власти.

Методы. В процессе проведения исследования были использованы различные методы, обеспечивающие комплексный и объективный анализ деятельности Управления Федеральной налоговой службы по Республике Башкортостан. Ключевым методологическим основанием выступил системный подход, позволивший рассматривать организационные изменения и процессы оптимизации структуры управления как элементы единой управленческой системы, взаимосвязанные и подчинённые общей цели повышения эффективности.

Для детальной оценки деятельности подразделений использовался функциональный анализ, с помощью которого выявлялись зоны избыточной нагрузки и функционального дублирования, а также определялись направления перераспределения задач между структурными единицами. Важную роль сыграли методы аудита и мониторинга, включающие комплексную проверку должностных обязанностей, а также отслеживание результатов внедряемых изменений и оценки их воздействия на общую эффективность процессов.

Анализ статистических данных позволил получить количественные показатели, характеризующие эффективность функционирования налогового органа до и после внедрения системы менеджмента качества, включая такие параметры, как скорость обработки документов, уровень удовлетворенности налогоплательщиков и динамика снижения числа жалоб.

Процессный подход стал методологической основой построения системы менеджмента качества, поскольку именно он позволяет структурировать деятельность организации как совокупность взаимосвязанных процессов, поддающихся регламентации, оптимизации и

контролю. Для обеспечения нормативной обоснованности принимаемых решений применялись методы документоанализа, направленные на изучение внутренних регламентов, инструкций и нормативных актов, регулирующих деятельность УФНС по РБ.

Кроме того, в исследовании активно использовались методы социологических исследований, в частности анкетирование и опросы налогоплательщиков, что позволило объективно оценить степень удовлетворенности качеством предоставляемых услуг. Завершающим элементом методической базы стал сравнительный анализ, применяемый для сопоставления показателей деятельности до и после реализации реформ, включая сравнение децентрализованной и централизованной моделей обработки информации и документооборота.

Результаты исследования. Концептуальные основы структурной оптимизации УФНС по РБ базируются на принципах системного подхода к управлению организационными изменениями. Процесс оптимизации штатной численности осуществляется не механически, а с учетом перспективных тенденций развития налогового администрирования и цифровизации государственных услуг. Анализ функциональной нагрузки подразделений показал, что значительная часть операций, выполняемых специалистами территориальных налоговых инспекций, может быть автоматизирована или централизована без потери качества предоставляемых услуг.

Оптимизация кадрового потенциала в рамках УФНС по РБ осуществляется через комплексный аудит должностных обязанностей и выявление зон функционального дублирования. Внедрение автоматизированных систем обработки налоговой отчетности позволило существенно сократить трудозатраты на выполнение камеральных проверок. Если ранее один специалист мог обработать до 50 налоговых деклараций в день, то современные информационные системы обеспечивают автоматическую обработку до 500 документов за аналогичный период времени. Это создало предпосылки для высвобождения специалистов и их переориентации на выполнение более сложных аналитических задач.

Устранение избыточных полномочий представляет собой многоуровневый процесс ревизии функциональных обязанностей структурных подразделений. В практике УФНС по РБ выявлены случаи, когда аналогичные контрольные функции выполнялись одновременно отделами камеральных проверок, выездных проверок и досудебного урегулирования споров. Унификация процедур контроля и четкое разграничение полномочий между подразделениями позволили исключить параллельное выполнение идентичных операций и сократить общий объем административных процедур на 35%.

Процесс укрупнения территориальных налоговых органов в Республике Башкортостан осуществляется с учетом географических,

экономических и демографических особенностей региона. Объединение малочисленных налоговых инспекций в крупные межрайонные структуры обеспечивает концентрацию высококвалифицированных кадров, а также соответствует оптимальным параметрам загрузки персонала и обеспечивает экономическую целесообразность содержания налогового органа.

Типизация административных процессов в системе УФНС по РБ базируется на стандартизации технологических цепочек обработки налоговой информации. Разработка единых алгоритмов выполнения типовых операций позволила унифицировать требования к квалификации персонала и создать систему взаимозаменяемости специалистов между различными подразделениями. Типизация документооборота сократила время обработки обращений налогоплательщиков в среднем на 40% за счет исключения дублирующих согласований и оптимизации маршрутов движения документов.

Централизация обеспечивающих функций представляет собой стратегически важное направление повышения эффективности деятельности УФНС по РБ. Создание единых центров обработки массовых документов, централизованного архива и общих служб материально-технического обеспечения позволило достичь существенной экономии бюджетных средств. Централизованная обработка налоговых деклараций физических лиц обеспечивает обслуживание всех территориальных подразделений силами одного специализированного центра, что в 2,5 раза повышает производительность труда по сравнению с децентрализованной моделью [2].

Модернизация системы государственного управления в Российской Федерации актуализировала вопросы внедрения современных подходов к обеспечению качества предоставляемых государственных услуг. В этом плане особое значение приобретает применение международных стандартов качества серии ИСО 9001, адаптированных к специфике деятельности налоговых органов. Управление Федеральной налоговой службы по Республике Башкортостан стало одним из пилотных регионов по внедрению системы менеджмента качества в соответствии с требованиями стандарта ИСО 9001:2015.

Концептуальную основу внедрения системы менеджмента качества в УФНС по РБ составляет процессный подход, предполагающий рассмотрение всей деятельности налогового органа как совокупности взаимосвязанных процессов, направленных на достижение установленных целей по качеству предоставляемых услуг. Данный подход кардинально отличается от традиционной функциональной модели управления, поскольку акцентирует внимание на результативности и эффективности каждого отдельного процесса в рамках общей системы налогового администрирования.

Первоначальным этапом внедрения системы менеджмента качества стала идентификация и структурирование ключевых процессов деятельности УФНС по РБ. В ходе проведенного анализа были выделены основные процессы, непосредственно связанные с предоставлением государственных услуг налогоплательщикам, вспомогательные процессы, обеспечивающие функционирование основных направлений деятельности, и процессы менеджмента, отвечающие за планирование, координацию и контроль всей системы. Особое внимание было уделено процессам взаимодействия с налогоплательщиками, включая прием и обработку налоговых деклараций, проведение камеральных и выездных проверок, рассмотрение обращений и жалоб, предоставление справочно-консультационных услуг[3, с. 710].

Ключевым элементом системы менеджмента качества стала разработка детализированной документации, регламентирующей выполнение каждого идентифицированного процесса. Была создана трехуровневая система документооборота, включающая политику в области качества как документ высшего уровня, определяющий стратегические цели и принципы деятельности УФНС по РБ в области обеспечения качества услуг. Второй уровень представлен процедурами и инструкциями, детально описывающими порядок выполнения конкретных процессов и операций. Третий уровень составляют рабочие инструкции, формы документов, записи о качестве и другие документы, непосредственно используемые в повседневной деятельности подразделений.

Особенностью внедрения системы менеджмента качества в УФНС по РБ стала необходимость учета специфических требований налогового законодательства и нормативных актов ФНС России, что потребовало адаптации классических принципов ИСО 9001 к реалиям деятельности налогового органа. В частности, была разработана система показателей качества, учитывающая не только традиционные критерии удовлетворенности клиентов, но и специфические параметры налогового администрирования, такие как полнота и своевременность поступления налоговых платежей, эффективность контрольной работы, уровень налоговой дисциплины на территории региона[4].

Внедрение системы мониторинга и измерения процессов потребовало создания комплексной системы ключевых показателей эффективности, позволяющей в режиме реального времени отслеживать качество выполнения каждого процесса. Были определены критические контрольные точки для основных процессов, установлены целевые значения показателей качества и регламентированы процедуры корректирующих действий при выявлении отклонений от установленных стандартов. Система мониторинга интегрирована с существующими информационными системами УФНС по РБ, что обеспечивает автоматизированный сбор и анализ данных о качестве процессов.

Особое внимание при внедрении системы менеджмента качества уделялось вовлечению персонала в процессы непрерывного улучшения деятельности. Была разработана система обучения сотрудников принципам и методам менеджмента качества, проведена серия семинаров и тренингов по применению инструментов качества в повседневной работе. Создана система мотивации персонала к участию в инициативах по улучшению качества, включающая как материальные, так и нематериальные формы поощрения за предложения по совершенствованию процессов.

Результативность внедренной системы менеджмента качества подтверждается существенным улучшением ключевых показателей деятельности УФНС по РБ. Время предоставления государственных услуг сократилось в среднем на 30-35% по сравнению с периодом до внедрения системы качества. Уровень удовлетворенности налогоплательщиков качеством предоставляемых услуг, измеряемый посредством регулярных социологических опросов, увеличился с 68% до 87%. Количество обоснованных жалоб на действия должностных лиц снизилось на 42%, что свидетельствует о повышении профессионализма и ответственности сотрудников [5].

Выводы. Внедрение процедур внутреннего аудита системы менеджмента качества способствовало формированию культуры непрерывного совершенствования в УФНС по РБ. Регулярные аудиторские проверки позволяют своевременно выявлять области для улучшения и принимать превентивные меры по предотвращению потенциальных проблем качества. За период функционирования системы менеджмента качества было реализовано более 150 предложений по улучшению различных аспектов деятельности налогового органа, что свидетельствует об активном участии персонала в процессах совершенствования.

Исследование деятельности УФНС по Республике Башкортостан демонстрирует успешную реализацию комплексного подхода к повышению эффективности государственного управления через внедрение системы менеджмента качества. Внедрение процедур внутреннего аудита и активное вовлечение персонала в процессы оптимизации создали прочную основу для дальнейшего повышения качества государственных услуг и могут служить эталонной практикой для других органов государственной власти региона.

Библиографический список

1. Алиев Б.Х. Основы налогового администрирования: учебное пособие / Б.Х. Алиев, Р.Г. Сомоев, З.К. Джафарова. Махачкала: ФОРМАТ, 2019. 418 с.
2. Зарплаты налоговиков в России // Информация о портале Visasam.ru: сайт. 2025. URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-v-nalogovoi-inspekcii.html>(дата обращения: 01.09.2025).

3. Карсакова Е.С. Система органов, осуществляющих налоговый контроль в Российской Федерации / Е.С. Карсакова // Экономика и социум. 2021. Ч. 1, № 2 (81). С. 706-711.

4. Клименко А.А. Понятие и система налоговых органов / А. А. Клименко // Трибуна ученого. 2020. № 5. С. 169-174. URL: https://tribune-scientists.ru/media/p_articles/Клименко.pdf (дата обращения: 02.09.2025).

5. Налоговые органы России: краткий обзор развития / К.Ю. Багратуни, Е.Д. Серебрякова, С.А. Темукуев, И.Д. Удалов // Вестник евразийской науки. 2021. Т. 13, № 6. URL: <https://esj.today/PDF/54ECVN621.pdf> (дата обращения: 02.09.2025).

© Самситдинов И.З., Тарбакова К.А., 2025

УДК 316.44

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ НЕРАВЕНСТВО В ДОСТУПЕ К ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ ДЕТЕЙ (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

TERRITORIAL INEQUALITY IN ACCESS TO FURTHER EDUCATION FOR CHILDREN (BASED ON THE EXAMPLE OF THE REPUBLIC OF BASHKORTOSTAN)

Селиванова Светлана Сергеевна, научный сотрудник Института стратегических исследований, ГБНУ «Академия наук Республики Башкортостан», Уфа, Россия, e-mail: selivanovass@yandex.ru

Selivanova Svetlana Sergeevna, researcher at the Institute for Strategic Studies, Academy of Sciences of the Republic of Bashkortostan, Ufa, Russia, E-mail: ignatenko_isei@mail.ru

Аннотация: на материалах социологического исследования среди родителей школьников в Республике Башкортостан анализируются структурные проявления территориального неравенства в сфере дополнительного образования детей. Выявлен значительный разрыв в доступности услуг между городскими и сельскими территориями: уровень охвата в столице региона более чем в 1,5 раза превышает показатель сельской местности. Установлено, что дополнительное образование в городах выполняет функцию социального лифта и создания конкурентных преимуществ, тогда как в сельской местности оно ориентировано на решение базовых образовательных задач. Выявлены различия в родительских мотивациях и образовательных запросах. Обоснована необходимость дифференцированной образовательной политики, учитывающей территориальную специфику.

Abstract: a sociological survey among parents of schoolchildren in the Republic of Bashkortostan analyzes the structural manifestations of territorial inequality in the provision of supplementary education for children. A significant gap in service availability between urban and rural areas was identified: coverage in the regional capital is more than 1.5 times higher than in rural areas. It was found that supplementary education in cities serves as a social lift and creates a competitive advantage, while in rural areas it is focused on addressing

basic educational needs. Differences in parental motivations and educational needs were identified. The need for a differentiated educational policy that takes into account regional specifics is substantiated.

Ключевые слова: дополнительное образование, территориальное неравенство, образовательные стратегии, социологическое исследование.

Keywords: additional education, territorial inequality, educational strategies, sociological research.

Введение. В современном обществе образование сохраняет статус одного из основных социальных лифтов, обеспечивающего равные стартовые возможности для детей из разных социальных групп [1]. Однако практика показывает, что даже в условиях единых образовательных стандартов сохраняются существенные различия в качестве и доступности образовательных услуг. Эти различия становятся особенно заметными при анализе возможностей для развития детей за пределами основной школьной программы [2].

Актуальность исследования проблем доступности качественного образования, в том числе дополнительного, обусловлена его ключевой ролью в формировании человеческого капитала и обеспечении социальной мобильности. В современных условиях наблюдается устойчивая тенденция к углублению диспропорций в социально-экономическом развитии регионов и отдельных типов поселений, что находит прямое отражение в сфере образования [3]. Дополнительное образование, выступая важным ресурсом личностного развития и профессионального самоопределения, зачастую распределено неравномерно, воспроизводя и усиливая существующие социальные разрывы [4].

Целью данной статьи является выявление и анализ структурных проявлений территориального неравенства в сфере дополнительного образования детей на примере Республики Башкортостан. Для достижения цели решаются следующие задачи: оценить уровень доступности дополнительного образования в разрезе основных типов поселений, исследовать специфику родительских мотиваций и образовательных запросов в зависимости от места жительства.

Методика исследования основана на данных социологического опроса родителей школьников (N = 20 308), проведенного в Республике Башкортостан в режиме onlinesовместно с Министерством просвещения РБ. Выборка репрезентирует различные типы населенных пунктов региона. Сбор данных осуществлялся с использованием стандартизированной анкеты, включающей блоки вопросов об условиях и качестве образовательного процесса и доступности дополнительного образования.

Результаты. Анализ данных выявил устойчивую зависимость доступности дополнительного образования от типа населенного пункта, значительные отклонения в охвате дополнительным образованием от среднереспубликанского уровня (51,8 %). Жители столицы демонстрируют

наиболее высокую вовлеченность в дополнительные образовательные практики – показатель Уфы (66,3 %) превышает средний по РБ на 14,5 процентных пункта. Родители из других городов республики (58,6 %) и пригорода Уфы (54,6 %) также сообщают о более высокой, чем в среднем, доступности допобразования, хотя и с меньшим отрывом. В то же время, ситуация в районных центрах несколько хуже общереспубликанской (48,6 %), а в сельской местности наблюдается наиболее существенное отставание – показатель 35,4% ниже среднего по РБ на 16,4 процентных пункта, что подчеркивает остроту проблемы территориального неравенства (рисунок 1).

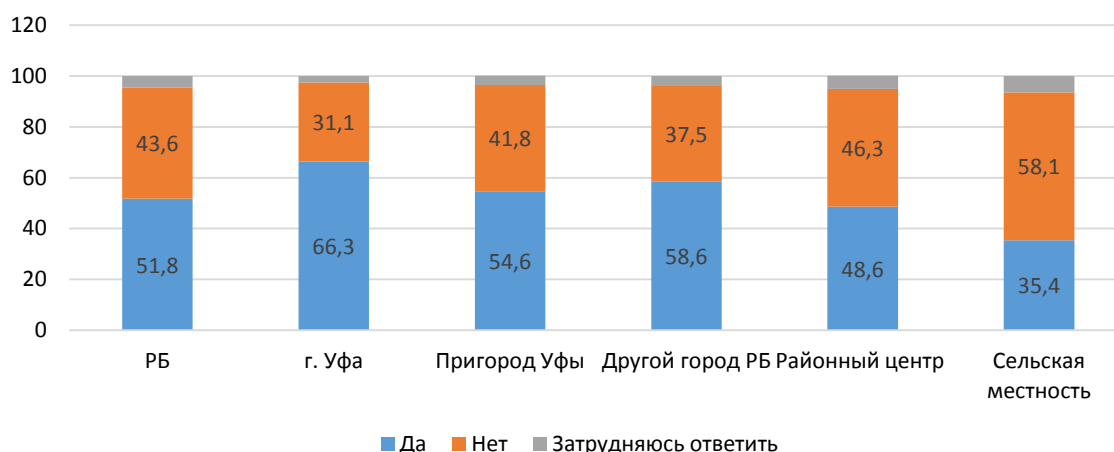


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Получает ли ребенок дополнительное образование (в школе или вне школы, в кружках, секциях, у репетиторов и т.д.)?», в % от числа опрошенных

Анализ данных выявляет четкие территориальные закономерности в родительских ожиданиях от дополнительного образования. В среднем по республике доминируют три ключевые цели: развитие творческих способностей (31,8 %), подготовка к ОГЭ/ЕГЭ (30,6 %) и помощь в освоении школьной программы (25,8 %). Однако в столице и ее пригороде заметно выше запрос на углубленное изучение предметов (24,8 % и 25,1 % против 18,8 % по РБ) и компенсацию недостатков основной школьной программы (18,7 % и 19,0 % против 15,1 % по РБ), что свидетельствует о более высоких академических амбициях и критичном отношении к качеству школьного образования. В то же время в сельской местности и районных центрах значительно выше запрос на развитие творческих способностей (31,9 % и 36,6 %) и базовое освоение школьной программы (30,4% и 23,5%), при этом мотив компенсации недостатков школьных занятий здесь наименее популярен (около 10 %). Таким образом, дополнительное образование в городах выполняет функцию социального лифта и создания конкурентных преимуществ, тогда как в сельской местности оно служит в первую очередь задачам базового развития и поддержки образовательного стандарта, что отражает глубину

территориального неравенства не только в доступе к услугам, но и в самих образовательных стратегиях семей.

Результаты исследования показывают, что почти половина родителей (44,1 %) в среднем по республике видят необходимость в новых дополнительных занятиях для своих детей, что свидетельствует о значительном неудовлетворенном образовательном запросе. При этом выявляется яркая территориальная специфика: наиболее остро эта потребность ощущается в пригороде Уфы, где за расширение круга занятий высказываются 53,7 % родителей – это максимальный показатель, значительно превышающий средний по РБ. В самой Уфе запрос также высок (47,8 %). Напротив, в районных центрах доля тех, кто хочет дополнительных занятий для ребенка, снижается (41,6 %). Самый высокий спрос на расширение образовательных услуг сконцентрирован в населенных пунктах с развитой инфраструктурой, что, вероятно, связано с более высокими образовательными амбициями и большей осведомленностью о существующих возможностях, тогда как в малых городах и сельской местности этот запрос выражен слабее.

Таким, образом в Республике Башкортостан сохраняется устойчивое территориальное неравенство в доступности дополнительного образования. Уровень охвата детей дополнительным образованием в Уфе более чем в полтора раза превышает соответствующий показатель в сельской местности, что свидетельствует о значительной дифференциации образовательных возможностей. Дополнительное образование выполняет принципиально разные социальные функции в городской и сельской местности. Для жителей городов, особенно столицы, оно служит инструментом создания конкурентных преимуществ. В сельской местности оно выполняет в первую очередь компенсаторную функцию, направленную на освоение базовой школьной программы и общее развитие. Наибольший спрос на расширение дополнительных образовательных услуг сконцентрирован в столичной агломерации. Это указывает на более высокие образовательные амбиции городских семей и их готовность к инвестированию в развитие детей. Одновременно в сельской местности наблюдается адаптация запросов к существующему ограниченному предложению.

Для преодоления выявленных диспропорций необходима дифференцированная образовательная политика. Меры должны включать не только развитие инфраструктуры, но и просветительскую работу с родителями школьников, а также создание целевых программ, отвечающих особым образовательным потребностям различных территорий.

Библиографический список

1. Матвеев В.В., Большаков А.Ю. Воспроизводство неравенства в российском образовании: состояние и перспективы исследований // Вестник Института социологии. 2024. № 1. С. 215-235.

2. Мареева С.В., Слободенюк Е.Д. Неравенство инвестиций в человеческий капитал российских детей // Пространство экономики. 2022. № 3. С. 98-115.

3. Филипова А.Г., Высоцкая А.В. Образовательное неравенство в российских школах: влияние территориального фактора // Вестник Института социологии. 2019. № 4. С. 151-163.

4. Павленко К.С., Поливанова К.Н., Бочавер А.А., Сивак Е.В. Дополнительное образование школьников: функции, родительские стратегии, ожидаемые результаты // Вопросы образования. 2019. № 2. С. 241.

© Хакназаров С.Х., 2025

УДК 316.7

**ОБЩЕНИЕ НА РОДНОМ ЯЗЫКЕ КАК ФАКТОР,
ВЛИЯЮЩИЙ НА СОХРАНЕНИЕ РОДНЫХ ЯЗЫКОВ
КОРЕННЫХ НАРОДОВ
СЕВЕРА: НА ПРИМЕРЕ БЕРЕЗОВСКОГО И
БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА ЮГРЫ
COMMUNICATION IN THE NATIVE LANGUAGE AS
A FACTOR INFLUENCING THE PRESERVATION OF
THE NATIVE LANGUAGES OF THE INDIGENOUS
PEOPLES OF THE NORTH: ON THE EXAMPLE
OF THE BEREZOVSKY AND
BELOYARSKY DISTRICTS OF UGRA**

Хакназаров Саид Хамдамович, кандидат геолого-минералогических наук, заведующий отделом этносоциологии, Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок, Ханты-Мансийск, Россия, E-mail: s_haknaz@mail.ru

Khaknazarov Said Hamdamovich, Candidate of Geological and Mineralogical Sciences, Head of the Department of Ethnosociology, Ob-Ugric Institute of Applied Research and Development, Khanty-Mansiysk, Russia, E-mail: s_haknaz@mail.ru

Аннотация: автор в своей работе рассматривает вопрос, сохранение родного языка представителями коренных народов Севера. Важно отметить, что пренебрежение родным языком приводит к угасанию традиционной культуры коренных малочисленных народов Севера. Именно поэтому важно выработать у подрастающего поколения бережное отношение к своему родному языку и показать важность знания родного языка и традиционной культуры. Целью исследования является обобщение некоторых результатов социологических опросов, проведённых сотрудниками Обско-угорского института прикладных исследований и разработок (2023 г.) на территории Белоярского и Березовского районов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по выбранной тематике.

Abstract: the author in his work examines the issue of preserving the native language by representatives of the indigenous peoples of the North. It is important to note that neglect of the native language leads to the extinction of the traditional culture of the indigenous peoples

of the North. That is why it is important to develop in the younger generation a caring attitude towards their native language and show the importance of knowing their native language and traditional culture. The purpose of the study is to summarize some of the results of sociological surveys conducted by employees of the Ob-Ugric Institute of Applied Research and Development (2023) in the Beloyarsky and Berezovsky districts of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Ugra on the selected topic.

Ключевые слова: коренные народы, Север, общения, родной язык, семья, Белоярский, Бerezовский.

Keywords : indigenous peoples, North, communication, native language, family, Beloyarsky, Berezovsky.

Общеизвестно, что в настоящее время, как никогда, остро стоит проблема сохранения родных языков (хантыйского, мансийского и ненецкого) коренных малочисленных коренных народов Севера. Пренебрежение родным языком приводит к угасанию традиционной культуры коренных малочисленных народов Севера. Подростковое поколение теряет свое идентичность, превращаясь в безликую группу. Именно поэтому важно выработать у подрастающего поколения бережное отношение к своему родному языку и показать важность знания родного языка и традиционной культуры. Общеизвестно, что родной язык является основным каналом передачи традиций, ценностей и обычаев. Он помогает строить тесные и доверительные отношения между членами семьи, способствуя эмоциональному и культурному развитию детей. Общение на родном языке укрепляет родственные связи и создает ощущение единства и принадлежности к определенному культурному наследию. Также, важно отметить, что родной язык играет важную роль в сохранении своей идентичности, он помогает сохранить уникальные черты и особенности того или иного народа. Отметим, что проблема сохранения родных языков коренных жителей Югры стоит довольно остро. Важно отметить, что язык остается жизнеспособным лишь в том случае, если он является средством общения между людьми. В данной работе мы будем рассматривать вопрос общения на родном языке в семейном кругу, как фактора ее сохранение и развитие.

Обращение к изучению функционирования родного языка в малых социальных группах, в том числе в семье, прежде всего, связано с развитием новых направлений в современной лингвистике: антропоцентрического, прагматического, социолингвистического.

Исследуя функционирование языка в семье, можно выявить общие закономерности восприятия и интерпретации значения слов, сфер их употребления, проследить процесс их встраивания в общую систему языка, процессы словообразования и креативность в создании новых («семейных») лексем. Семья представляет собой социум в миниатюре, своеобразную лабораторию языка. В то же время она не изолирована от внешних воздействий и находится в состоянии коммуникации со своим социальным окружением» [3; 4]. Несмотря на то, что общение в семье характеризуется спонтанностью и непринужденностью [2], в нем

присутствует иерархия, что накладывает свой отпечаток на функционирование языка в семье.

В своей работе исследователь А. Н. Байкулова [1] отмечает, что семья является объектом исследования многих наук: социологии, психологии, педагогики, экономики, права, этнографии и др. И каждая из этих наук в соответствии со своим предметом изучает специфику функционирования и развития этой минимальной ячейки общества. Совокупность данных всех наук, интеграция всех направлений изучения семьи позволяет получить целостное представление о семье как о социальном явлении.

Основными материалами исследования послужили результаты социологических опросов, проведенных на тему «Состояние уровня владения родным языком коренных народов Севера» (2023 г. и ранее), проведенных сотрудниками Обско-угорского института прикладных исследований и разработок (руководитель и организатор исследований – автор статьи). Опросы проведены среди представителей коренных малочисленных народов Севера, проживающих в муниципальных образованиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (в том числе Белоярский и Березовский районы). Было опрошено (2023 г.) по Березовскому району – 177 и Белоярскому району – 145 респондентов. Также в опросах (2017 г.) приняли участия 1612 школьников из числа коренных малочисленных народов Севера (ханты – 990, манси – 563, ненцы – 59). Основным методом исследования – анкетный метод опроса по рассматриваемой тематике. Наряду с анкетным опросом, в качестве методологии использован метод обобщения. Анкетный опрос проведен в местах компактного проживания представителей коренных малочисленных народов Севера. Результаты опросов обработаны в программе для обработки социологической информации «Vortex 10».

По результатам исследований (2023 г.) в разрезе муниципальных образований в качестве родного языка респонденты выбрали:

- Березовский р-н (хантыйский – 16,9%, мансийский – 80,3%, ненецкий – 1,1%, другой – 1,7%);
- Белоярский р-н (хантыйский – 90,8%, мансийский – 1,3%, ненецкий – 3,9%, другой – 2,0%).

Доля владеющих/не владеющих родными языками составила по Березовскому (83,5%/16,5%) и Белоярскому (91,0%/9,0%) районов.

В качестве основных причин незнания родного языка, респонденты отметили следующие:

- не научили в детстве – 40,5% (Белоярский р-н) и 38,1% (Березовский р-н);
- нет языковой среды – 33,3% (Белоярский р-н) и 63,1% (Березовский р-у);
- не преподавали родные языки в школе – 21,2% (Белоярский р-н) и 13,1% (Березовский р-н). Только 12,1% (Белоярский р-н) и 6,0%

(Березовский р-н) респондентов мотивировали незнание своего родного языка нежеланием знать и изучать родной язык.

Одним из показателей сохранения родного языка является передача от поколения к поколению. В ходе исследования респондентам из соответствующих районов был задан вопрос о том, в каком языке происходит общение у респондентов в семье. Большинство участников опроса (76,4%) из Березовского района отметили, в семье в основном общаются на русском языке. Общение «на родном и русском» в семье происходит у четверти опрошенных респондентов (25,7%), лишь 2,7% респондентов указали, что общаются в семье на родном языке, 1 человек указал, что использует в своей семье для общения «другой» язык. А 37,9% представителей коренных народов Белоярского района отметили, что в их семьях общение ведется на русском языке (37,9%). Чуть менее половины респондентов (43,4%) данного района общаются в семье в равной степени и на родном и русском языках. Лишь незначительная часть респондентов (2,8%) общаются в семье на родном языке. Отметим, что низкий уровень знания родного языка и, как правило, брак с представителем другой национальности отражается на том, что в семьях может вестись общение в основном на русском языке, или в равной степени на родном и русском языках.

Затрагивая вопрос о передаче родного языка от поколения к поколению важно отметить, что большинство респондентов Березовского (60,8%) и Белоярского (66,4%) хотят, чтобы их дети и внуки умели говорить и понимать свой родной язык. Также немаловажно, что незначительная часть респондентов (15,2% и 19,1% соответственно по районам) изъявили желание, чтобы их дети внуки умели читать и писать на своем родном языке. В целом, если объединить эти два показателя, то значительное большинство опрошенных Березовского (76,0%) и Белоярского (85,5%) районов хотят, чтобы их дети и внуки умели говорить, понимать, читать и писать на своем родном языке. Лишь незначительная часть респондентов (8,9% и 4,6% соответственно по районам) не видят в этом необходимости. Отрадно, что в исследуемых районах, большая часть опрошенных, все-таки хотят, чтобы их дети или внуки владели своим родным языком, т.е. умели говорить и понимать.

Значительное большинство респондентов отметили, что необходимо сохранить родной язык (77,9%). Не смогли дать ответ на заданный вопрос 20,0% респондентов.

Рассматривая вопрос о том, что нужно сделать, чтобы сохранить родной язык, половина респондентов (51,7%) не могли ответить на поставленный вопрос. А, остальные респонденты дали либо краткие предложения, либо развернутые. В качестве предложений, наиболее часто респонденты предлагают «изучать в школах, разговаривать с детства в семье (2,8%); «разговаривать дома с детьми» (2,1%), «ввести в школу уроки родного языка – 3 часа как было» (2,1%). Другие позиции занимают

предложения общего характера: «больше общения на родном языке» (1,4%); «учить язык» (1,4%); «больше уделять времени в школах для изучения родного языка» (1,4%) и др.

В заключение, отметим, что передача родного языка от поколения к поколению является важным фактором ее сохранения и развитие. Как показывают результаты, проведенных нами исследований, большинство участников опроса из Березовского района отметили, что в семье в основном общаются на русском языке. Общение «на родном и русском» в семье происходит у четверти опрошенных респондентов. Полученные данные по Березовскому району свидетельствуют о том, что русский язык занимает заметное место в семейном общении дома. С другой стороны, и родные языки коренных народов Севера незначительно присутствует в частной жизни респондентов, считающих себя представителями коренных народов Севера (ханты и манси). А чуть менее половины респондентов Белоярского района общаются в семье в равной степени и на родном и русском языках. В целом, по результатам опроса видно, что в общении предпочтение отдается русскому языку.

Библиографический список

1. Байкулова Алла Николаевна. Речевое общение в семье: дис. ... канд. филол.наук. Саратов, 2006. 290 с.
2. Занадворова А.В. Роль цитаты в семейном общении // Русская речь. 2019.№ 5. С. 34-46. URL: <http://ras.jes.su/rusrech/s013161170005690-8-1> (дата обращения: 06.05.2024).
3. Леонтович О., Якушева Е. Понимание – начало согласия. Межкультурная семейная коммуникация. М.: Гнозис, 2014. 224 с.
4. Алпатов В.М. Можно ли спасти малые языки // Лингвистический форум 2019: коренные языки России и мира: материалы международной конференции (Москва. 4–6 апреля 2019 г.). М.: Институт языкознания РАН, 2019. С. 90-284.

© Хакназаров С.Х., 2025

УДК 316.43

СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН ПОЛИТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЁЖИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

THE SOCIAL PHENOMENON OF YOUTH POLITICAL CULTURE IN ENSURING THE DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL IN MODERN RUSSIA

Шевчук Никита Владимирович, аспирант кафедры философии и культурологии, ассистент кафедры социальной работы, ФГБОУВО

«Уфимский университет науки и технологий», Уфа, Россия, E-mail: y.2j@yandex.ru

Shevchuk Nikita Vladimirovich, Postgraduate Student of the Department of Philosophy and Cultural Studies, Assistant of the Department of Social Work, Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia, E-mail: y.2j@yandex.ru

Аннотация: развитие человеческого потенциала в интеллектуальном и физическом понимании и его обеспечение отчётливо прослеживается на анализе социокультурных аспектов патриотизма и демографической ситуации в нашем государстве. В статье на примере воспитания гражданского патриотизма и демографической политики государства, влияющих на формирование политической культуры молодёжи, аргументируется реверсивная связь между ними и социальным развитием личности. В этой связи проблема формирования политической культуры современной российской молодёжи приобретает актуальность с точки зрения индивидуального и массового сознания социума, в чём нам видится социальный феномен политической культуры молодёжи.

Abstract: the development of human potential in an intellectual and physical sense and its provision can be clearly traced in the analysis of the socio-cultural aspects of patriotism and the demographic situation in our state. Using the example of the education of civic patriotism and the demographic policy of the state, which influence the formation of the political culture of the youth of modern Russia, the article argues for a reverse relationship between them and the social development of the individual. The tolerance of youth representatives towards the state, as well as the positive formation of the political culture of youth, is possible due to their involvement in practices that have a final social effect. In this regard, the problem of forming the political culture of modern Russian youth is becoming relevant from the point of view of individual and mass consciousness of society, which we see as a social phenomenon of youth political culture.

Ключевые слова: политическая культура, молодёжь, современная Россия, социальный феномен, человеческий потенциал, демография, патриотизм.

Keywords: political culture, youth, modern Russia, social phenomenon, human potential, demography, patriotism.

Успешное развитие современной России зависит от того, какие социально-политические ценности, моральные идеалы и культурно-исторические традиции сохранит и впитает в себя молодёжь. Следует отметить, что толерантность представителей молодёжи к государству, равно как формирование политической культуры молодёжи, возможно за счёт её привлечения к практике, имеющей конечный социальный эффект. То есть формирование политической культуры молодежи, соответствующей современным российским условиям, предполагает решение целого ряда политических, экономических и социальных задач. В свою очередь, исследование вопроса формирования политической культуры молодежи даёт возможность по показателям политической активности молодёжи давать оценку обществу в его социально-экономическом состоянии, степени его политической развитости и демократичности, в уровне культуры и сохранении истории. В связи с этим, проблема формирования политической культуры современной

русской молодёжи приобретает актуальность как в теоретическом, так и в практическом отношениях с точки зрения индивидуального и массового сознания социума, в чём нам видится социальный феномен политической культуры молодёжи.

Комплексный философский анализ позволил осмыслить два основных, на наш взгляд, направления в молодёжной политике, проанализировать закономерности их влияния на развитие молодёжи современной России, как человеческого потенциала, и вычленить, таким образом, суть исследования, предлагаемого в статье.

Мы считаем, что обеспечение развития человеческого потенциала отчётливо прослеживается на анализе социокультурных аспектов патриотизма и на анализе демографической ситуации в нашем государстве.

Патриотизм оказывает достаточно высокое воздействие на политическую идентичность молодёжи и, следовательно, её политическую культуру. При этом мы отличаем государственный патриотизм, называя его просто «патриотизм», от «негативного» патриотизма диссидентства, формируемого либеральной идеологией. Речь идёт о воспитании патриотизма гражданина Отечества, а не размытого в своём формировании «гражданина мира». На сегодняшний день проблема патриотизма актуальна как в русской публичной молодёжной политике, так и в политологии.

Воспитание патриотизма является политической задачей, которая решается в результате социокультурных, в том числе, преобразований в стране. Поэтому патриотизм воспитывается не только политическими институтами, но и образовательными. Образовательные учреждения общего и профессионального образования выполняют огромную роль в патриотическом воспитании при реализации молодёжной политики в современной России. В качестве примера приведём еженедельное проведение «Разговоров о важном» в начальном, общем и среднем образовании. Это мероприятие направлено на формирование у молодёжи любви к Родине, воспитанию традиционных ценностей и выработке морально-нравственных ориентиров [1]. Гражданскую патриотическую позицию у школьников и студентов формируют своим содержанием и методикой изучаемые предметы и дисциплины. Формулировка мнения представителей молодёжи о социальном устройстве общества происходит под влиянием установок учителей и преподавателей на критическое осмысление событий. Патриотизм является ценностью и целью взаимодействия образования и культуры и социально-политической трансформации молодой личности. Этот государственный, гражданский патриотизм предполагает принятие народом политического устройства государства, его перспектив и целей развития, существующей власти и формы правления.

В новейшей России, особенно в последнее десятилетие, «молодёжь получила больше возможностей в творческом развитии, образовательном и

профессиональном, что непосредственно влияет на трансформацию её политической культуры в позитивном ключе, развивает патриотизм в целом и гражданские ценности». [2, с. 267]. В общую картину динамики патриотизма в политической культуре общества и индивида сегодня в условиях развивающегося многополярного мира привнесены серьёзные изменения. Уже нет того былого благоговения перед «цивилизованной Европой», это и есть проявление гражданского патриотизма, ведь в переводе с греческого *πατριώτης* - соотечественник, а *πατρίς* – родина, отечество. С 2020 года в Республике Башкортостан по указу главы Радия Хабирова дважды в год (в третью пятницу апреля и вторую пятницу сентября) проводится День национального костюма народов республики с целью сохранения и популяризации традиций, культуры и истории народов, проживающих в регионе. Национальный костюм – это не просто одежда, это богатое культурное наследие, традиции, образ жизни и история народов нашей многонациональной Республики и страны в целом. Праздник национального костюма в Башкортостане – это вклад в молодёжную политику по воспитанию патриотизма у представителей молодёжи нашей Республики и России. «Мы нашу молодёжь никому не отдадим» - произнёс Радий Хабиров, посещая площадку праздника 12 сентября 2025 года. Такие мероприятия – это пример умелого управления социальными и культурными процессами в республике Башкортостан и в условиях полиэтнического общества республики и России. Работа над тем, чтобы патриотические ценности стали ядром политической культуры российских граждан, независимо от их политической идеологии, продолжается. В результате патриотическое сознание будет реализовываться в политической деятельности, являющейся одним из компонентов политической культуры граждан. Патриотизм является политическим принципом, перебора в политической науке в рассмотрении вопроса «патриотизм» не может быть, так как любовь к Отечеству сродни любви к отцу и матери.

Весьма значимым фактором в социальном реформировании и управлении социальными процессами являются демографические процессы в современной России. Вопрос демографии рассматривал ещё Михаил Васильевич Ломоносов (1711 – 1765 гг.), первый крупный русский учёный - естествоиспытатель, учёный - энциклопедист, который обратился к социальной и медико-биологической проблемам, остро существовавшим в Российской империи того времени. В самом начале своего повествования «О сохранении и размножении российского народа» (1761 г.) М.В. Ломоносов писал: «Начало сего полагаю самым главным делом: сохранением и размножением российского народа, в чем состоит величество, могущество и богатство всего государства, а не в обширности, тщетной без обитателей» [3, С. 16].

Демографические процессы оказывают значительное влияние на жизнеспособность государства в экономической, социальной,

технологической сферах, и, как следствие, демографические процессы влияют на государственную политику и на способность государства отвечать на внутренние и внешние вызовы. После развала СССР социально-экономические и политические процессы привели к снижению рождаемости и повышению смертности, и эта демографическая ситуация столкнула современную Россию с демографическим кризисом. «Демография, которая является следствием политики 20-40-летней давности, влияет на актуальную политику. Снижение рождаемости «состаривает» общество. В России основное электоральное ядро – это женщины 45+. В большинстве стран Африки высокая рождаемость, поэтому молодежь является движущей политической силой. В стране с низкой рождаемостью, декларируемой ценностью становится повышение рождаемости. Соответственно, молодежь и семьи получают массу преференций, общество заявляет консервативные ценности (увеличение количества детей в семье, снижение количества разводов). Таким образом, политика в стране меняется под влиянием рождаемости», – объяснила политтехнолог Юлия Милешкина [4].

Демографическая политика государства это один из важнейших инструментов обеспечения его стабильности и авторитета на мировой арене. В России в настоящее время идёт борьба за демографический ресурс (человеческий капитал). В 2007 году в России по инициативе президента с целью повышения рождаемости была запущена программа материнского капитала, одна из мер государственной поддержки семей с детьми. Изначально денежные выплаты выдавались семьям, где родился или был усыновлён второй или последующий ребёнок после 1 января 2007 года. В 2020 году программу материнского капитала расширили на первенца. С 2018 года в России действует программа льготной «Семейной ипотеки» для семей с детьми, в 2024 году срок программы продлён до 2030 года на новых улучшенных для семей условиях. С конца 2023 года в России дополнительно действует программа «Дальневосточная и арктическая ипотека», которая изначально была ориентирована на молодые семьи с детьми и на участников программы «Дальневосточный гектар» и «Арктический гектар». На Восточном Экономическом форуме (03-06.09.2025) В.В.Путин, выступая на пленарной сессии форума 5 сентября, поручил сделать программу доступной для всех семей, воспитывающих троих и более детей (многодетных семей), независимо от возраста родителей, объяснив эту необходимость тем, что увеличился возраст рожениц. «Чем больше малышей, тем лучше» - так просто и ясно выразил отправной пункт демографической политики лидер Российского государства. Такое решение вопросов демографической политики соответствует статье 7 Конституции Российской Федерации, по которой Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [5]. Определение стратегических

приоритетов и развитие механизмов государственной семейно-демографической политики на современном этапе способствуют устойчивому общественно-государственному развитию, укреплению государства российского через личностное отношение представителей молодёжи к власти, принятие молодёжью направления движения государственных институтов. Социальная политика государства: работа над повышением рождаемости, сохранением здоровья населения, социальная поддержка семей с детьми вносит вклад в повышение уровня политической культуры граждан Российской Федерации. В результате проводимой работы молодёжь постепенно становится движущей политической силой в современной России.

Таким образом, существует некая реверсивная зависимость между гражданским патриотизмом, демографическими процессами в государстве и социальным развитием личности. Проводимая работа социальных и политических государственных институтов ведёт к развитию человеческого потенциала в интеллектуальном и физическом (сохранение человеческого капитала для страны) понимании. Мы рассматриваем такое позитивное социальное реформирование как неотъемлемую часть формирования политической культуры молодёжи и делаем вывод о политической культуре молодёжи как о социальном феномене.

Библиографический список

1.Разговоры о важном. URL:<https://разговорыоважном.рф> / (дата обращения 05.09.2025).

2.Шевчук Н.В. Динамика политической вовлечённости молодёжи в общественную жизнь России: трансформация политической культуры молодёжи// Сб. мат. XLIV Международной науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы науки и образования в условиях современных вызовов». Москва: ООО «Издательство Академическая среда», 2025. С. 262-269.

3.Ломоносов М.В. О сохранении русского народа / Сост. и отв. ред. О.А. Платонов. М.: Институт русской цивилизации, 2011. 848 с.

4.Нос. Сетевое издание. URL: <https://nospress.ru/> (дата обращения 03.09.2025).

5.Конституция Российской Федерации [Текст]: принята всенародным голосованием, 12 декабря 1993 г.: [официальное издание]. Москва: Юридическая лит., 2014. 63 с.

© Шевчук Н.В., 2025

При подготовке электронного издания использовались следующие программные средства:

- Adobe Acrobat – текстовый редактор;
- Microsoft Word – текстовый редактор.

Все права защищены. Книга или любая ее часть не может быть скопирована, воспроизведена в электронной или механической форме, в виде фотокопии, записи в память ЭВМ, репродукции или каким-либо иным способом, а также использована в любой информационной системе без получения разрешения от издателя. Копирование, воспроизведение и иное использование книги или ее части без согласия издателя является незаконным и влечет уголовную, административную и гражданскую ответственность.

Научное издание

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ПОЛИЭТНИЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА

Материалы

*Всероссийской научно-практической конференции,
посвященной 90-летию со дня рождения
заслуженного деятеля науки Республики Башкортостан
доктора социологических наук, профессора
Ирнарзавара Рашида Исмагиловича
(г. Уфа, 8 октября 2025 г.)*

Электронное издание сетевого доступа

*За достоверность информации, изложенной в статьях,
ответственность несут авторы.
Статьи публикуются в авторской редакции*

Подписано к использованию 23.12.2025 г.
Гарнитура «Times New Roman». Объем 4,29 Мб.
Заказ 355.

*ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»
450008, Башкортостан, г. Уфа, ул. Карла Маркса, 12.*

Тел.: +7-908-35-05-007
e-mail: ric-bdu@yandex.ru