



Санкт-Петербургский государственный университет
Социологическое общество им. М.М. Ковалевского
Социологический институт Российской академии наук

Материалы

Всероссийской научной конференции
XI КОВАЛЕВСКИЕ ЧТЕНИЯ

**Глобальные социальные
трансформации XX – начала XXI вв.
(к 100-летию Русской революции)**

9-11 ноября 2017 года



г. Санкт-Петербург
Ул. Смольного д. 1/3, подъезд 9



Логинова И.В. (Казань) Реформирование системы государственного управления в эпоху четвертой промышленной революции	1295
Мёдова К.В. (Ишим) Местное самоуправление в Тюменской области: современное состояние и проблемы развития.....	1296
Меньшикова И.А., Знатнова А.А. (Барнаул) Стандарт развития конкуренции как инструмент создания благоприятной предпринимательской среды в условиях социального управления (на примере Алтайского края).....	1298
Миллер Н.В., Давиденко Л.М. (Омск) Управление технологической интеграцией в транзитивной экономике: социально-экономические барьеры, налоговые аспекты	1299
Миронова А.А. (Москва) Потенциал использования стратегического планирования в системе социального управления крупным городом	1301
Музафарова Х.Ю. (Тольятти) Совершенствование туристической инфраструктуры России...	1303
Музафарова Х.Ю. (Тольятти) Развитие туризма в Тольятти	1305
Музыкантова А.С. (Москва) Местное самоуправление на современном этапе	1306
Нарожная Д.А. (Москва) Экономические предпосылки деструктивной мотивации персонала	1308
Островская А.А. (Минск, Республика Беларусь) Социально-управленческий механизм в процессе оптимизации образовательного пространства учреждения образования	1310
Павлова Т.С., Левина Е.А. (Москва) Основные модели государственного управления в современном мире.....	1312
Панин Н.С. (Волгоград) Местное самоуправление: современное состояние и проблемы развития	1314
Панина О.И. (Королёв) Особенности управления мотивацией персонала на предприятиях ракетно-космической отрасли.....	1315
Пациорковский В.В. (Москва) Укрепление самоорганизации и саморегулирования местной жизни	1317
Петрова А.И. (Санкт-Петербург) Цветовая символика в "цветных революциях": история и современность	1319
Петрова И.В. (Санкт-Петербург) Драйв-группа как ресурс корпоративного управления.....	1321
Ребро Д.Д. (Волгоград) Нематериальное стимулирование государственных служащих на примере Федерального казначейства Волгоградской области	1323
Резанова Е.В. (Минск, Республика Беларусь) Система категорий социального капитала предпринимателей.....	1325
Репкина О.Б. (Москва) Плановое управление в современных условиях хозяйствования	1327
Реутов Е.В. (Белгород) Готовность граждан к самоорганизации: экспертная оценка	1329
Сало Е.П. (Москва) Проблемы формирования правового поля для деятельности практиков народной медицины	1331
Седов О.А., Грошева Л.И. (Тюмень) Тайм-менеджмент как революция для избранных в молодёжной среде	1333
Селиверстова Н.И. (Оренбург) Управление городской средой как элемент социально-экономического развития территории.....	1335
Селиверстова Н.И. (Оренбург) Социальный вектор как реальность государственной модели управления	1337

усилий всех ветвей власти позволит избежать дальнейшего накопления проблем и обострения общей политической и социально-экономической ситуации, потери у населения доверия к местному самоуправлению как институту народовластия. Таким образом, можно сказать, что в настоящее время Россия находится в начале долгого и сложного пути формирования новой модели местного самоуправления.

1. Алексеев, Ю. П. Основы местного самоуправления [текст] – М.: Бек, 2012. – с. 243.
2. Волков, В. Проблемы обеспечения комплексного и устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований и направления совершенствования законодательства по их решению / В. Волков // Муницип. власть. – 2012. – № 6.
3. Широков, А. Местное самоуправление в новом политическом цикле: проблемы и перспективы развития / А. Широков // Муницип. власть. – 2012. – № 6.
4. Карташов, В. Г. Взаимодействие органов государственной власти субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления [текст] // Конституционное и муниципальное право. – 2007. – № 19.
5. Еремин, А. Р. О наделении отдельными государственными полномочиями органов местного самоуправления в Российской Федерации [текст] // Журнал российского права. – 2006. – № 10.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАКЕТНО-КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Панина О.И. (Королёв)

Аннотация. В статье рассмотрены стили управления на предприятиях ракетно-космической отрасли, способствующие развитию и поддержанию мотивации ее сотрудников.

Ракетно-космическая отрасль имеет стратегическое значение для развития нашей страны. Она обслуживает экономико-политические интересы России. Эксплуатация космических технологий и техники напрямую связана с обеспечением безопасности нашей страны. Значимость данной сферы обуславливает необходимость уделять особое внимание предприятиям ракетно-космической отрасли, а именно ее сотрудникам.

Человеческие ресурсы играют ключевую роль для развития и процветания предприятий. Только замотивированные сотрудники смогут обеспечить высокие темпы производства трудоемкой продукции и конкурентоспособность технологий [3, с.10].

Учитывая особенности трудовой деятельности ракетно-космической отрасли, на предприятиях должен разрабатываться и применяться свой уникальный управленческий стиль, который будет направлен на повышение мотивации сотрудников, а также развитие их потенциала. Это, в свою очередь, благоприятно скажется на процветании самих предприятий.

Разработка, создание и продвижение высокотехнологичной продукции, а также непрерывное повышение требований к выпускаемым изделиям и технологиям представляют собой особенности работы предприятий ракетно-космической отрасли. Такая специфика рабочего процесса требует наличие его строго контроля [1, с.7].

Контроль своевременного исполнения поручений может быть обеспечен за счет применения авторитарного стиля управления. Более того, данный управленческий стиль позволяет установить двустороннюю коммуникацию между руководителем и подчиненными, которая благотворно скажется на мотивации персонала. Для большинства работников возможность прямого взаимодействия со своим непосредственным руководителем имеет большое значение с точки зрения получения морального удовлетворения от работы.

Авторитарный стиль управления подразумевает единоличное принятие всех стратегических решений руководителем. В свою очередь, оптимизация временных ресурсов на принятие важных решений в критических ситуациях, при наличии у руководящего звена релевантного опыта, представляет собой очевидное преимущество при использовании данного стиля управления на предприятиях ракетно-космической отрасли.

Руководитель, завоевавший личный авторитет у своих подчиненных, автоматически становится примером для подражания, а значит, способен замотивировать на максимально продуктивную трудовую деятельность. Более того, в случае, когда мнение руководителя является авторитетным, принятое им решение будет заслуживать высокую степень доверия вне

зависимости от его правильности или ошибочности. Таким образом, наличие авторитета у руководящего состава значительно облегчает управленческие процессы.

Интересным является тот факт, что изначально авторитарный стиль руководства получил свое признание в кругах военных руководителей, политических лидеров и спортивных тренеров. В настоящее время авторитарный стиль руководства подвергается критике по многочисленным причинам.

Во-первых, он напрямую ассоциируется с диктаторами и тиранами, которые использовали данный стиль руководства, чтобы запугивать своих подчиненных в случае невыполнения своих поручений.

Во-вторых, авторитарный стиль часто рассматривается как инструмент управления персоналом с отсутствующим релевантным опытом и навыками для эффективного выполнения поставленных задач.

На практике, придерживаясь авторитарного стиля управления, руководящий состав предприятий ракетно-космической отрасли берет на себя ответственность за принятие управленческих решений, которые должны быть взвешенными, своевременными и эффективными. Задача руководителей – любой ценой избежать последствий, носящих отрицательный характер.

Своевременное и качественное выполнение проектов в ракетно-космической отрасли должно обеспечиваться за счет трудовой дисциплины, которая, в свою очередь, является одной из главных составляющих авторитарного стиля управления. Только дисциплинированные сотрудники способны придерживаться заданных временных рамок выполнения текущих задач и поручений. Обеспечение дисциплины, в свою очередь, входит в обязанности любого опытного руководителя.

Цель эффективного управленца – сделать так, чтобы его подчиненные работали с максимальной отдачей и безошибочно выполняли поручения. В связи с этим вышестоящее руководство назначает руководителей подразделений и отделов, способных принимать соответствующие управленческие решения в рамках подотчетной им единицы организации [5].

Для того чтобы добиться эффективности рабочего процесса, руководителю, в первую очередь, необходимо замотивировать сотрудников своим собственным примером, продемонстрировав качественное исполнение своих обязательств и высокий уровень профессионализма. Таким образом, личный авторитет руководителя будет выступать одним из мотивационных инструментов.

Установление двусторонней коммуникации между руководителем и подчиненными является еще одним инструментом авторитарного стиля управления [4, с.11-12]. Возможность беспрепятственного получения необходимой информации от первых лиц значительно увеличивает эффективность рабочих процессов особенно в ракетно-космической области, где от достоверности и своевременности получения информации может зависеть успех таких трудоемких процессов, как ракетные запуски или управление космическими полетами.

В целях повышения мотивации сотрудников ракетно-космической отрасли, а также степени их вовлеченности в производственные процессы, могут быть использованы инструменты управления, характерные для демократического стиля.

Как известно, демократический стиль управления помогает установить доверительные отношения между руководителем и подчиненными за счет возможности последних принимать активное участие в принятии решений. Таким образом, руководитель демонстрирует определенный кредит доверия к подчиненным. Это, в свою очередь, благотворно сказывается на уровне производительности труда, поскольку каждый сотрудник чувствует свою значимость за счет возможности высказать свое экспертное мнение.

Применение инструментов демократического стиля в управлении предприятиях ракетно-космической отрасли, направленных на развитие у сотрудников самоконтроля при исполнении поручений, стимулирует проявление инициативности в принятии самостоятельных решений [2, с.45-53].

Таким образом, грамотное сочетание двух стилей управления (авторитарного и демократического) на предприятиях ракетно-космической отрасли способствует развитию и поддержанию мотивации ее сотрудников и, как следствие, увеличению производственных темпов.

Развитие потенциала сотрудников и повышение мотивации персонала предприятий ракетно-космической отрасли является одной из ключевых стратегических задач нашей страны.

От уровня мотивации зависит качество выполняемой трудовой деятельности, приносящей благо всей стране.

1. Бендиков М.А., Фролов И.Э. Узловые проблемы развития высокотехнологичного сектора российской экономики (на примере космической деятельности) // *Менеджмент в России и за рубежом*, №6, 2003. С.7.
2. Нечепоренко О.П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой // *Вестник омского университета*, 2013, №1. С. 45-53.
3. Трейси Б. Мотивация: [перевод с англ.] – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. С.10.
4. Heuvel M., Demerouti E., Bakker A., Schaufeli W. Adapting to change: The value of change information and meaning-making // *Journal of Vocational Behavior* 83, 2013. P. 11-12.
5. *What is Autocratic Leadership? How Procedures Can Improve Efficiency* [Электронный ресурс]. – <http://online.stu.edu/autocratic-leadership/> (дата обращения: 01.04.2017).
1. Bendikov M.A., Frolov I.A. The key problem of development of high technology sector of Russian economy (using the example of space activity) // *Management in Russia and abroad*, №6, 2003. P.7.
2. Necheporenko O.P. The leadership style as a factor of psychosocial climate of a group and work satisfaction // *Vestnik of Omsk University*, 2013, №1. P.45-53.
3. Tracy B. Motivation: [translated from English] – M.: Mann, Ivanov and Ferber, 2014. P.10.
4. Heuvel M., Demerouti E., Bakker A., Schaufeli W. Adapting to change: The value of change information and meaning-making // *Journal of Vocational Behavior* 83, 2013. P. 11-12.
5. *What is Autocratic Leadership? How Procedures Can Improve Efficiency*. – <http://online.stu.edu/autocratic-leadership/> (URL: 01.04.2017).

УКРЕПЛЕНИЕ САМООРГАНИЗАЦИИ И САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ МЕСТНОЙ ЖИЗНИ

Пациорковский В.В. (Москва)

Муниципальные образования являются конечными агентами пространственного развития и всей региональной экономики в целом. На их территории размещаются население (домохозяйства), производство, инженерная и социальная инфраструктура. С учетом того, что в современных условиях состояние региональной экономики должно учитывать как экономический рост, так и демографическое развитие привлекательность для населения того или иного муниципального образования может служить хорошим индикатором положения дел на местном, в том числе и на региональном уровнях.

«Местное самоуправление в Российской Федерации - форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, - законами субъектов Российской Федерации, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения, с учетом исторических и иных местных традиций». [1]

На заседании II Всероссийского форума сельских поселений В.Путин высказал следующую мысль: «Динамичное развитие государства зависит прежде всего от граждан страны, от людей – их инициативы, стремления изменить жизнь в родном селе, посёлке, районе, городе и стране к лучшему, от качества и эффективности самого близкого к гражданам уровня власти, то есть от местного самоуправления. Именно с него, с этого уровня, и начинается Россия» [2].

Ключевое слово в этом утверждении – граждане страны. Опыт показывает, что постоянно находящиеся в режиме выживания, зависимые от сложившихся условий повседневности люди не могут проявить такие качества как инициатива, стремление изменить жизнь к лучшему и др. Хорошо известно, что для хронической бедности и нужды характерны пассивность и уныние, безысходность и отсутствие перспективы.

Проявить отмеченные выше необходимые гражданские качества могут только самостоятельные люди. Поэтому меры по повышению эффективности и расширению возможностей местного самоуправления необходимо сопрягать с социально-экономической политикой, направленной на формирование слоя независимых крепких хозяев, заинтересованных