

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЦЕЛИ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

УДК 331.104: 332.01

КОММУНИКАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ ОРГАНИЗАЦИЙ СФЕРЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Коды JEL: J50, R10

*Дашкова Е. С., доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой экономики труда и основ управления, Воронежский государственный университет, г. Воронеж, Россия
E-mail: dashkova-82@mail.ru; SPIN-код: 5630-7830*

*Дорохова Н. В., доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры рекреационной географии, страноведения и туризма, Воронежский государственный университет, г. Воронеж, Россия
E-mail: nv_dorohova@mail.ru; SPIN-код: 4089-6764*

*Бунтовская Л. Л., доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом и экономики труда, Донецкий государственный университет, г. Донецк, Россия
E-mail: l.buntovskaya@mail.ru; SPIN-код: 6491-1371*

*Балтачеева Н. А., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом и экономики труда, Донецкий государственный университет, г. Донецк, Россия
E-mail: n.baltacheeva@mail.ru; SPIN-код: 1241-6691*

*Хромов Н. И., доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры национальной и региональной экономики, Донецкий государственный университет, г. Донецк, Россия
E-mail: nkchromov@bk.ru; SPIN-код: 6137-6896*

Поступила в редакцию 02.12.2023. Принята к публикации 07.12.2023

Аннотация

Актуальность темы обусловлена возросшей ролью системы образования в обеспечении прогресса современного общества и экономики. Развитие организаций данной сферы во многом зависит от эффективности системы социально-трудовых отношений на локальном уровне и качества протекающих в них коммуникационных процессов.

Цель. Исследование коммуникационных процессов в социально-трудовых отношениях организаций сферы высшего образования Воронежской области в контексте их специфики, существующих барьеров и перспективных направлений совершенствования.

Методология. Совокупность методов дедукции, индукции, анализа и синтеза. Эмпирическая база исследования сформирована на основе реализации метода социологического опроса.

Результаты и выводы. На основе исследования и оценки коммуникационных процессов, протекающих в социально-трудовых отношениях образовательных организаций, выявлены их специфика, основные проблемы и разработаны рекомендации по их нивелированию. Доказано, что для совершенствования организационных коммуникаций следует концентрировать внимание на развитии мотивации работников образовательных организаций, создании благоприятного организационно-психологического климата, симбиозе формальных и неформальных взаимоотношений, а также поддержании «открытости» системы информации, необходимой для эффективной трудовой деятельности.

Область применения. Сфера социально-трудовых отношений в образовательных организациях.

Ключевые слова: труд, социально-трудовые отношения, коммуникационные процессы, образовательные организации, Воронежская область.

COMMUNICATION PROCESSES IN SOCIAL AND LABOR RELATIONS OF HIGHER EDUCATION ORGANIZATIONS IN THE VORONEZH REGION

JEL Codes: J50, R10

*Dashkova E. S., Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Labor Economics and Management Fundamentals, Voronezh State University, Voronezh, Russia
E-mail: dashkova-82@mail.ru; SPIN-код: 5630-7830*

*Dorokhova N. V., Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Recreational Geography, Regional Studies and Tourism, Voronezh State University, Voronezh, Russia
E-mail: nv_dorohova@mail.ru; SPIN-код: 4089-6764*

*Buntovskaya L. L., Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economics, Donetsk State University, Donetsk, Russia
E-mail: l.buntovskaya@mail.ru; SPIN-код: 6491-1371*

*Baltacheeva N. A., Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economics, Donetsk State University, Donetsk, Russia
E-mail: n.baltacheeva@mail.ru; SPIN-код: 1241-6691*

*Khromov N. I., Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Department of National and Regional Economics, Donetsk State University, Donetsk, Russia
E-mail: nkchromov@bk.ru; SPIN-код: 6137-6896*

Abstract

The relevance of the topic is due to the increased role of the education system in ensuring the progress of modern society and the economy. The development of organizations in this field largely depends on the effectiveness of the system of social and labor relations at the local level and the quality of the communication processes taking place in them.

Goal. The study of communication processes in the social and labor relations of organizations in the field of higher education in the Voronezh region in terms of their specifics, existing barriers and promising areas of improvement.

Methodology. A set of methods of deduction, induction, analysis and synthesis. The empirical base of the research is based on the implementation of the sociological survey method.

Results and conclusions. Based on the research and evaluation of communication processes taking place in the social and labor relations of educational organizations, their specifics, main problems are identified and recommendations for their leveling are developed. It is proved that in order to improve organizational communications, attention should be focused on developing the motivation of employees of educational organizations, creating a favorable organizational and psychological climate, symbiosis of formal and informal relationships, as well as maintaining the «openness» of the information system necessary for effective work.

Scope of application. The sphere of social and labor relations in educational organizations.

Keywords: labor, social and labor relations, communication processes, educational organizations, Voronezh region.

DOI: 10.22394/1997-4469-2023-63-4-143-150

Введение

В настоящее время значение знаний и информации как источников экономического роста, социального развития и повышения общественного благосостояния существенно возросло. Это обусловило усиление роли системы образования в обеспечении конкурентоспособности национальной и региональной экономик,

а также повышение внимания со стороны органов власти к развитию данной сферы. По этому поводу Президент Российской Федерации Путин В. В. отметил: «Успешное будущее человека зависит от качественного образования и разностороннего развития. Такие возможности нужно обеспечить повсеместно, в любом регионе нашей страны» [3].

Современное состояние сферы высшего образования, проблемы и перспективы ее развития как на национальном, так и на региональном уровнях находятся в центре исследовательского интереса многих отечественных ученых. Так, в работе Клейменовой Т. Н., Волковой Е. А. и Джакебаевой О. В. дана оценка современного состояния системы высшего образования в Российской Федерации, сделан вывод о необходимости ее дальнейшего совершенствования [4]. Бобков А. М. исследует проблемы и перспективы развития данной сферы и приходит к выводу о том, что система требует кардинальных изменений, поскольку существенно изменились ее социальная и экономическая роли [1]. Новиков С. В. акцентирует внимание на конкурентоспособности отечественной системы высшего образования, обосновывает меры ее государственной поддержки [5]. Тодис Л. М., Виноградова Т. В., Андроничева А. С. исследуют содержательные аспекты высшего образования, изучают новые педагогические практики и методы, приходят к выводу о том, что необходимо повышать качество высшего образования в нашей стране, в том числе на основе внедрения передового зарубежного опыта [7].

Большое внимание исследованию развития сферы высшего образования уделяется на региональном уровне. Так, в Воронежской области различным аспектам данной проблемы посвятили свои работы такие ученые, как: Ендовицкий Д. А., Коротких В. В. и Бубнова Е. Ю. [2], Трещевский Ю. И. и Спичкина Т. Ю. [8], Рисин И. Е. и Козуб Л. А. [6] и др.

В настоящее время, учитывая возрастающую роль человека и его знаний в экономическом развитии, акцент в исследованиях проблем функционирования сферы высшего образования смещается в направлении разностороннего изучения трудового потенциала учреждений данной сферы, специфики организации труда в них, особенностей и проблем управления социально-трудовыми отношениями в образовательных организациях.

Система социально-трудовых отношений современных образовательных организаций ориентирована на активное вовлечения сотрудников в процесс управления, что способствует повышению эффективности её деятельности. Эта процедура осуществляется через развитие системы организационных коммуникаций, обеспечивающей постоянный оперативный обмен и актуализацию информации, необходимой для реализации стратегических планов. Построение эффективной, своевременно реагирующей на изменения и негативные тенденции системы организационных коммуникаций обеспечивает совершенствование социально-трудовых процессов деятельности образовательной организации, делает

её более конкурентоспособной и отвечающей требованиям и направлениям развития общества.

Однако до настоящего времени значение коммуникационных процессов в социально-трудовых отношениях образовательных организаций остаются мало изученными, что и определило цель данной работы, которая состоит в исследовании коммуникативных процессов в социально-трудовых отношениях организаций сферы высшего образования Воронежской области в части их специфики, существующих барьеров и перспективных направлений совершенствования.

Анализ и оценка коммуникационных процессов в социально-трудовых отношениях организаций в сфере высшего образования

Воронежская область является одним из регионов Российской Федерации, где система образования, в том числе высшего, развивается высокими темпами. В области функционирует свыше 20 вузов, что обеспечивает региону третье место среди всех субъектов Центрального федерального округа (Воронежская область уступает по этому показателю лишь Москве и Московской области), а по численности студентов регион стабильно занимает лидирующие позиции не только в ЦФО, но и в Российской Федерации. Высокие показатели развития сферы высшего образования в Воронежской области положительно сказываются на качественных характеристиках трудовых ресурсов региона, обеспеченности предприятий высококвалифицированными кадрами, инновационном потенциале и инвестиционной привлекательности региональной экономики.

Для реализации поставленной цели проведено исследование и осуществлена оценка коммуникационных процессов в социально-трудовых отношениях ряда образовательных организаций Воронежской области, а именно: ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» (ВГУ), ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет» (ВГТУ), ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий» (ВГУИТ). В качестве инструментария исследования был использован анкетный опрос, состоящий из четырнадцати вопросов, распределённых по следующим блокам: структура организации; нисходящие коммуникации; горизонтальные коммуникации; информационные потребности; каналы коммуникации; коммуникационный климат; обратная связь. Для опроса была выбрана целевая 10 % выборка в разрезе 3 категорий сотрудников: управленческие работники (руководители и специалисты), профессорско-преподавательский состав, вспомогательный персонал. Выборочную совокупность составили 493 работников организаций, которая по своей структуре (категориям

персонала, возрасту и полу) соответствует генеральной совокупности. В исследовании участвовали управленческих работников — 123 человек (25 %), вспомогательных работников — 138 человек (28 %), профессорско-преподавательского состава — 232 человек (47 %). В гендерном разрезе опрашиваемые находились в следующем процентном соотношении: мужчин — 34 %, женщин — 66 %. Стаж работы менее 1 года имеют 8 % опрашиваемых от 1 года до 5 лет — 22 %, более 5 лет — 70 %.

Результаты опроса показали следующее.

Большинство опрошенных (32 %) имеют полное представление об организационных структурах своих вузов университета, 44 % — имеют не совсем четкое представление, 12 % — затруднились ответить. Для изучения их качества были направлены следующие вопросы: «Знакомы ли Вы с целями деятельности и стратегией развития организации?» и «Является ли, на Ваш взгляд, достаточно оперативной скорость прохождения нормативно-распорядительной информации (приказов, распоряжений) в организации?». Результаты показали, что степень осведомленности работников о целях деятельности и стратегии развития своих организаций составляет 76 %, что можно обосновать функционированием во всех вузах системы менеджмента качества, согласно которой не только сотрудники, но и студенты должны быть знакомы с целями деятельности высшего учебного заведения.

На вопрос о скорости прохождения нормативно-справочной информации внутри вузов большинство респондентов выбрали ответ «в большинстве случаев» — 42 %. Только 9 % считают, что информация доходит оперативно. При этом 22 % затруднились ответить на вопрос, 17 % ответили, что информация предоставляется оперативно в редких случаях и 10 % — вообще не оперативно. В разрезе высших учебных заведений ответы аналогичны. Это объясняется, на наш взгляд, тем, что структурные подразделения всех трех учебных заведений территориально удалены, а сотрудники в вузах традиционно предпочитают устный формат передачи информации. Электронные каналы передачи информации предполагают, что работники самостоятельно будут изучать нормативно-распорядительную информацию и разбираться в ней, но для большинства персонала это неудобно и требует расходования личного времени, поэтому устные каналы остаются более предпочтительными.

Горизонтальные коммуникации, реализуемые в рамках одного уровня иерархии, оцениваются 68 % работников как удовлетворительные, 16 % считают их неудовлетворительными. Информацию о текущих задачах и перспективных целях деятельности работники получают посредством четырех коммуникационных каналов, распространенность которых, с учётом многовариантности ответов, представлена в следующем процентном соотношении.

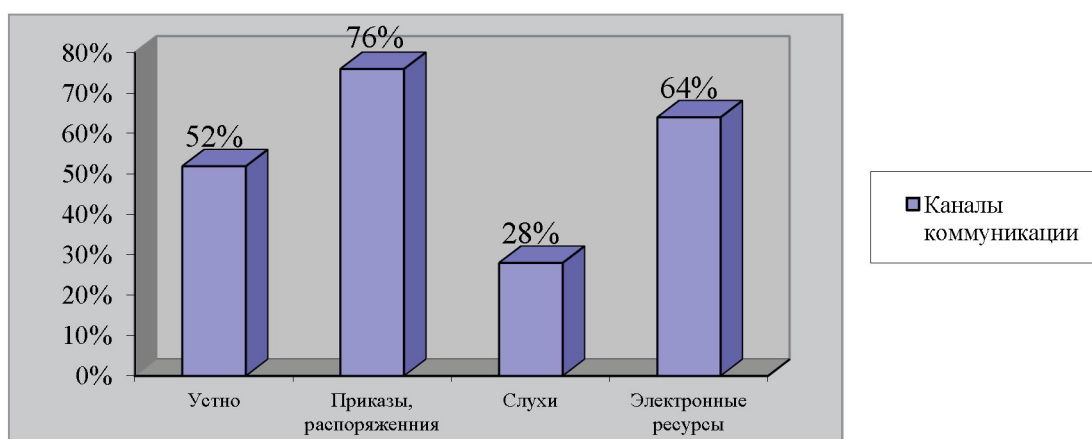


Рис. 1. Распространенность коммуникационных каналов в вузах

Большинство опрашиваемых выделили комплекс каналов в различных комбинациях:

1. Устно, на основании приказов и распоряжений, в т. ч. с использованием электронных ресурсов — 46 %.

2. Все возможные каналы коммуникации — 32 %.

3. Приказы и электронные ресурсы — 42 %.

4. Устно и на основании приказов, распоряжений — 10 %.

5. Устно и с использованием электронных ресурсов — 18 %.

Прослеживается устойчивая основная ориентация при выполнении трудовых функций на письменно оформленные приказы и распоряжения. Ориентация на слухи, получаемые в ходе внутренних неформальных коммуникаций, выявлена у 28 % респондентов, но данный показатель характеризует лишь степень значимости неформальных данных для каждого из опрошенных.

ваемых, а не уровень слухов, распространенных в организации о целях деятельности. На самом деле сфера неформальных коммуникаций в организациях велика, и отсутствие подтверждающих показателей в ходе обработки и опроса обусловлено субъективными причинами (нежеланием придавать значение слухам).

Большинство респондентов (56 %) затруднились выделить единственный предпочтительный способ коммуникационного взаимодействия и выбрали гибкий вариант ответа: «Зависит от конкретной ситуации». Полученный показатель является весьма предсказуемым и объяснимым: в зависимости от уровня коммуникации, значимости и конфиденциальности информации может быть выбран устный способ взаимодействия (например, при высокой степени конфиденциальности или же, напротив, низкой степени значимости для организации — личные вопросы работников), письменные коммуникации — приказы, распоряжения, письменные поручения с обязательным письменным ответом о результатах выполнения, электронные ресурсы.

Из предложенных вариантов были выбраны и комбинации, которые распределились в следующих процентных соотношениях:

1. Электронные каналы взаимодействия — 16 %.
2. Сочетание письменных форм взаимодействия с использованием электронных ресурсов — 12 %.
3. Традиционные бумажные коммуникации — 6 %.
4. Сочетание устных и письменных контактов — 4 %.
5. Устные коммуникации — 4 %.

Высокий показатель выбора письменной формы коммуникации с использованием электронных средств связи свидетельствует об относительно высоком уровне развития информационной культуры внутри образовательных орга-

низаций и готовности использовать современные средства дистанционного взаимодействия. Однако из однозначно выбранных ответов доминирует традиционный способ взаимодействия, и наиболее однозначно понимаемый — через систему нормативно-распорядительной информации.

Выбор в качестве основной формы взаимодействия традиционного бумажного носителя информации обоснован тем, что представители ИПС в основном люди старшего возраста (средний возраст в ВГУ — 48,2 лет, ВГТУ — 49,3 лет, ВГУИТ — 47).

Коммуникационное взаимодействие внутри организаций имеет смешанную структуру, с доминированием полуофициальных коммуникаций, с чем согласны 68 % опрошиваемых. Подчеркнуто-официальный и неофициальный стиль коммуникаций выделили в качестве основного только 14 % респондентов, причем выбор наиболее распространенного типа коммуникаций зависел от уровня подразделения в структуре организаций и статусе опрошиваемого, как формального, так и неформального.

Доминирование полуофициальных коммуникаций в образовательных организациях теоретически должно свидетельствовать о высокой степени сплоченности, т. к. полуофициальный тип взаимодействия предполагает обстановку дружбы, взаимопомощи, партнёрства, однако только 52 % опрошенных однозначно ответили, что считают коллектив сплочённым, 30 % дали ответ «нет» и 18 % — «затрудняюсь ответить». При этом по данным опроса самая высокая сплоченность во ВГУИТ и ВГУ и существенно ниже в ВГТУ. Это, скорее всего, объясняется тем, что в результате слияния двух вузов общая культура еще не успела сформироваться.

При выявлении факторов сплоченности установлено, что 58 % респондентов выделили значение «симпатии» в формировании коммуникационных групп как один из признаков, формирующих сплоченность коллектива.

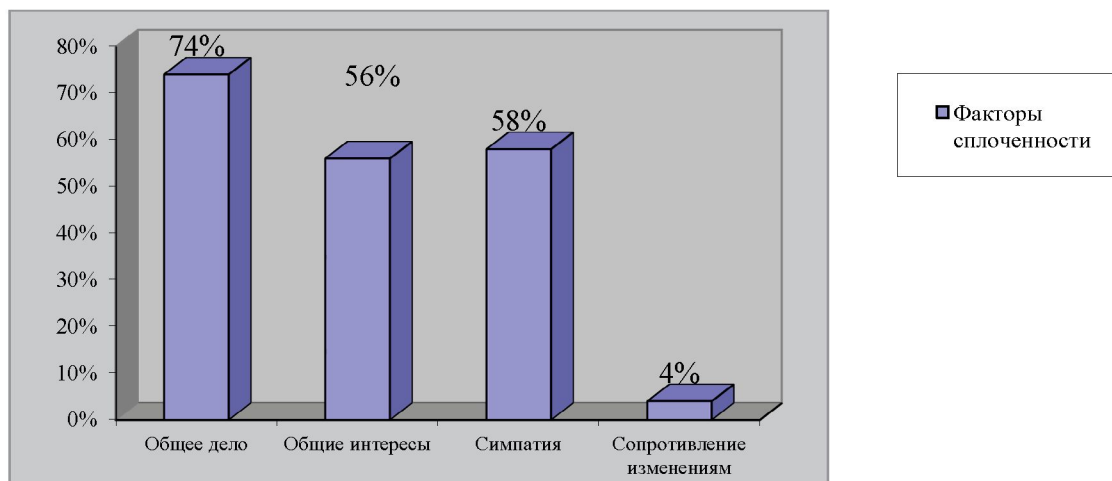


Рис. 2. Факторы, формирующие сплоченность коллектива

При этом доминируют «общие цели, общее дело» — так указали 74 % респондентов. Значение общего дела в формировании сплоченности организации объясняется спецификой сферы деятельности организаций — оказание образовательных услуг и осуществление научных разработок, присутствует образ «благородной», общественно-полезной и общественно значимой деятельности, повышающий приверженность к организации. Общая цель деятельности обосновывает ещё один показатель сплоченности коллектива — общие интересы. Большинство работников организации ведут научные исследования и разработки по выбранной тематике, которая в первую очередь отвечает их личным интересам, позволяет реализовывать свой собственный творческий потенциал. Взаимодействие по выбранной проблематике с другими работниками университета формирует устойчивые общие интересы, которые выделили 56 % опрошенных в качестве фактора, оказывающего влияние на сплоченность коллектива. Сплоченность коллектива практически не зависит от сопротивления власти или сопротивления изменениям и составляет всего 4 %, причем выделены они были в сочетании с другими факторами сплоченности (симпатией, общими интересами).

Анализ информационных потребностей затрагивал уровень удовлетворенности работни-

ков вузов об изменениях. Только 20 % респондентов полностью удовлетворены информацией об изменениях. На наш взгляд, сложившуюся ситуацию можно интерпретировать двойственно. С одной стороны, работники сами не заинтересованы знакомиться с программными продуктами, касающимися планирования изменений в образовательных организациях. С другой стороны, в некоторых ситуациях руководство доводит информацию до персонала уже по факту ее свершения.

Изучение систем обратной связи было направлено не столько на выбор наиболее часто используемой (доминирующая система обратной связи весьма традиционна и её выбор предсказуем), сколько на определение степени знания работников организации о существовании вариаций этой системы. В результате исследования было выявлено, что 24 % респондентов не знают о том, какие каналы обратной связи с руководителями имеются в их организации. Из тех, кто знает, 76 % выделили «устные беседы с руководителем» и «системы электронной почты и социальных сетей».

Большинство работников организаций, несмотря на неполную удовлетворенность своих информационных потребностей (только 44 % довольны своей информированностью), предпочитают пассивную модель поведения в рамках выполнения своих служебных обязанностей.

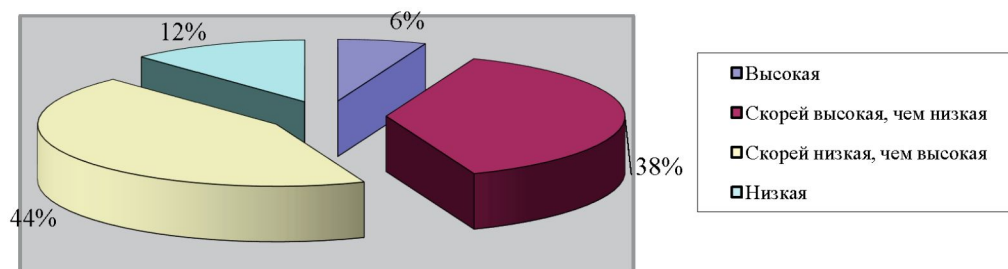


Рис. 3. Степень информированности работников организации

В образовательных организациях распространено традиционное для государственных структур правило «инициатива наказуема» (что укрепляется длительностью взаимоотношений опрашиваемых с организацией — 70 % респондентов проработали более 5 лет), поэтому многие негативные тенденции, возникающие в организации, не доходят до высшего уровня, а обсуждаются в рамках горизонтальных неформально-дружеских коммуникаций, но не всегда находят необходимое решение.

Применение современных способов коммуникационного воздействия (компьютерной техники, усовершенствованной системы документооборота и внедрение стандарта деятельности ГОСТ Р ИСО 9001-2001, электронных баз дан-

ных и внутренней корпоративной сети) позволило оптимизировать организационные коммуникации, особенно в разрезе вертикальных формальных коммуникаций, существующих в форме нормативно-распорядительных бумажных носителей информации. При этом проблемным моментом остаются такие барьеры коммуникации как различие статуса, и как следствие — фильтрация информации и субъективность организационных взаимодействий.

Характер контактов в образовательных организациях во многом определяется личными отношениями между коммуницирующими сторонами, особенностями занимаемых должностей и их соотношением друг с другом, симпатиями и антипатиями, политическим стату-

сом в рамках организации (особенно на управленческом уровне присутствует борьба за власть и влияние). Отсутствие единой устойчиво сложившейся организационной культуры, разделяемой в большей или меньшей степени всеми работниками в рамках каждой из обследованных организаций, снижает степень сплоченности, уверенность в «безопасности» внутренних взаимодействий, что негативно сказывается на производительности труда, а следовательно, эффективности деятельности организации в целом.

Заключение

На основании выявленных проблем в коммуникационных процессах социально-трудовых отношений образовательных организаций был разработан комплекс рекомендаций, а именно:

1. Предлагается внедрение систематических опросов работников образовательных организаций для исследования особенностей и проблем в коммуникационных процессах, что позволит расширить информированность руководителей.

2. Развитие системы обратной связи в организации — повышение информированности сотрудников о тех методах взаимодействия, которые имеют место в организационной структуре помимо личных бесед с руководителем. Наиболее перспективным направлением, на наш взгляд, является развитие методов электронного взаимодействия сотрудников с использованием корпоративной социальной сети. Такая система обратной связи перспективна ещё и тем, что позволяет дистанционно обмениваться информацией о текущей работе, оперативно проводить анализ, оценку и корректировку деятельности.

3. Повышение информационной культуры сотрудников вузов, их подготовленности к работе с современными техническими средствами и использованию нетрадиционных каналов обмена информацией. Основными преимуществами этого направления является повышение скорости прохождения информации, особенно применительно к территориально удалённым корпусам и филиалам, и сокращение расхода на бумагу и обслуживание копирующей оргтехники.

Все перечисленные методы совершенствования коммуникационных процессов в социально-трудовых отношениях невозможно реализовывать на практике при неподготовленности сотрудников образовательных организаций к изменению и развитию. Важно проинформировать персонал о перспективах изменения информационной среды в организации, охарактеризовать те результаты, которые планируется достигнуть, оценить, как они отразятся на эф-

фективности организационных процессов, создать заинтересованность сотрудников в усовершенствовании деятельности.

Подытожив вышеизложенное, важно отметить, что в современном мире информация является наиболее значимым ресурсом, наряду с человеческим капиталом. Чем эффективней и гармоничней они соединены между собой, тем естественней будут проходить трудовые процессы внутри организации, а подкрепление позитивным характером социальных взаимодействий в процессе труда позволит сформировать оптимальную систему социально-трудовых отношений.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бобков А. М. Проблемы и перспективы современного высшего образования в России / А. М. Бобков // Ученые записки Санкт-Петербургского имени В. Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. — 2015. — № 3 (55). — С. 258—262
2. Ендовицкий Д. А. Статистический анализ влияния грантовой деятельности на устойчивость российских вузов / Д. А. Ендовицкий, В. В. Коротких, Е. Ю. Бубнова // Высшее образование в России. — 2023. — № 2. — С. 25—42.
3. Заседание Совета при Президенте по стратегическому развитию и нацпроектам — URL: <https://edu.gov.ru/press/6323/vladimir-putin-uspeshnoe-buduschee-cheloveka-zavisit-ot-kachestvennogo-obrazovaniya-i-raznostoronnego-razvitiya/>
4. Клейменова Т. Н. Состояние высшего образования в современной России / Т. Н. Клейменова, Е. А. Волкова, О. В. Джаксобаева // Проблемы современного педагогического образования. — 2021. — № 71-2. — С. 188—191
5. Новиков С. В. Современное состояние и тенденции развития российской системы высшего образования / С. В. Новиков // Экономика, предпринимательство и право. — 2023. — Т. 13. № 9. — С. 3589—3604.
6. Рисин И. Е. Ключевые направления повышения инвестиционной активности высшей школы региона / И. Е. Рисин, Л. А. Козуб // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. — 2018. — № 4. — С. 125—130.
7. Тодис Л. М. Современные проблемы высшего образования в России и возможные пути

их решения / Л. М. Тодис, Т. В. Виноградова, А. С. Андроничева // Современное педагогическое образование. — 2023. — № 3. — С. 78—81.

8. *Трещевский Ю. И.* Высшее образование в контексте социально-экономического развития Воронежской области / Ю. И. Трещевский, Т. Ю. Спичкина // РСЭУ. — 2011. — № 1 (12). — С. 71—81.

LITERATURE

1. *Bobkov A. M.* Problem undeclared and perspective vexatious in recent times in the Apostille education in Russia / A. M. Bobkov // Scientist in Saint Petersburg B. Bobkova Branch Rossiyskoy local academies. — 2015. — № 3 (55). — P. 258—262.

2. *Endovitzky D. A.* Statistical analysis influences grant activities of sustainability / D. A. Endovitsky, V. V. Korotkich, E. Yu. Bubnova // In the Extravshe education in Russia. — 2023. — № 2. — P. 25—42.

3. Council meeting with the president on strategic development and natsproektam. — URL: [https://edu.gov.ru/press/6323/vladimir-](https://edu.gov.ru/press/6323/vladimir-putin-uspeshnoe-budushee-cheloveka-zavisit-ot-kachestvennogo-obrazovaniya-i-raznostoronnego-razvitiya/)

[putin-uspeshnoe-budushee-cheloveka-zavisit-ot-kachestvennogo-obrazovaniya-i-raznostoronnego-razvitiya/](https://edu.gov.ru/press/6323/vladimir-putin-uspeshnoe-budushee-cheloveka-zavisit-ot-kachestvennogo-obrazovaniya-i-raznostoronnego-razvitiya/)

4. *Klymenova T. N.* Total number of entities in Russia / T. N. Kleimenova, E. A. Volkova, O. V. Jaksobaeva // Problem of the time of pedagogical education. — 2021. — № 71-2. — P. 188—191.

5. *Novikov S. V.* Current developments and trends of the Russian systemV. Novikov / S. V. Novikov // Extraveconomics, pre-education and law. — 2023. — Volume 13. № 9. — P. 3589—3604.

6. *Risin I. E.* Keyservices in the area (s) of the region (s) / I. E. Rysin, L. A. Kozub // VGU newspaper. Series: Extraveconomics and management. — 2018. — № 4. — S. 125—130.

7. *Todes L. M.* Modern problems of higher education in Russia and possible solutions / L. M. Todes, T. V. Vinogradova, A. S. Andronycheva // Modern pedagogical education. — 2023. — No. 3. — P. 78—81.

8. *Treshevsky Y. I.* Education in the context of socio-cosmopolitanism in Voronezh Oblast / Y. I. Treshevsky, T. Yu. Spichkina // Rs. — 2011. — № 1 (12). — P. 71—81.

УДК 35.088.6

ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Коды JEL: M1, M12, M53

Зеленцова С. Ю., кандидат экономических наук, доцент, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

E-mail: zelencova_su@surgu.ru; SPIN-код: 1892-0167

Поступила в редакцию 26.11.2023. Принята к публикации 06.12.2023

Аннотация

Актуальность темы. *Вопросы формирования имиджа государственных гражданских и муниципальных служащих в Российской Федерации связаны с необходимостью обеспечения эффективного их взаимодействия с населением.*

Цель. *Разработка предложений по расширению инструментов формирования позитивного имиджа государственных гражданских и муниципальных служащих в Российской Федерации.*

Методология. *Методы логического анализа опыта внедрения инструментов формирования позитивного имиджа государственных гражданских и муниципальных служащих в Российской Федерации.*

Результаты и выводы. *Формирование позитивного имиджа государственных гражданских и муниципальных служащих в Российской Федерации осуществляется строго в соответствии с правовыми нормами российского законодательства. Вместе с тем требуется повышение эффективности взаимодействия с населением с учетом специфики требований и направлений деятельности конкретного служащего Российской Федерации и его имиджевой репутации.*

На основе анализа сделаны выводы о возможности повышения эффективности кадровой политики и связи с общественностью на государственной гражданской и муниципальной службе в контексте формирования позитивного имиджа государственных гражданских и муниципальных