собственными энергоресурсами существенно улучшит условия жизни, создаст новые рабочие места и окажет благотворное влияние на социальный климат. Уже сейчас в Дагестане могут быть сооружены крупные солнечные электростанции на основе отечественных разработок и с применением гелиотехнического оборудования.

Развитие индустрии и технологий использования возобновляемых источников энергии обеспечит повышение эффективности производства, значительно улучшит экологию.

Руководство Российской Федерации не раз обозначало развитие АПК в числе приоритетов своей деятельности. Решение проблем российского агропрома, составной частью которого является АПК СКФО, снизит объективные риски, связанные с присоединением России к ВТО, и значительно повысит уровень экономической безопасности Российской Федерации.

Литература

1. *Эмиров Р.М.* Приоритеты национальной безопасности Российской Федерации на Северном Кавказе. М.: Логос, 2011.
2. Стратегия социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2010 г. №1485-р // Собр. законодательства Рос. Федерации от 4 октября 2010 г. № 40, ст. 5107.
3. Стратегические приоритеты социально-экономического развития республик Северного Кавказа: пути и методы их достижения / Предисл. А.Г. Гранберга. М.: Изд-во ЛКИ, 2010.
4. Федеральная служба государственной статистики. URL: www.gks.ru
5. Республики Северного Кавказа: Приоритеты развития агропромышленного комплекса / Предисл. А.Г. Гранберга. М.: Изд-во ЛКИ, 2008.
6. Комитет Госдумы по аграрным вопросам. URL: www.agronews.ru
7. Информационно-аналитический журнал «Вестник. Северный Кавказ». 2010. № 3.
8. *Тарновская Н.* Разрабатывается концепция научного обеспечения развития сельского хозяйства СКФО до 2020 года // Ставропольская правда. 2010. 14 мая.
9. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю. URL: www.stavstat.ru
10. Как помогать Российскому АПК. URL: www.agronews.ru
11. Международная конференция «Возобновляемая энергетика: Проблемы и перспективы». Махачкала-2010.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВОИНСКИХ КОЛЛЕКТИВОВ

Александр ПАРАМОНОВ
соискатель РАНХиГС

Существующие угрозы национальной безопасности Российской Федерации требуют эффективной реализации мер, включающих усиление научно-технической поддержки правоохранительной деятельности, развитие системы профессиональной подготовки кадров, занятых обеспечением государственной и общественной безопасности, принятие на вооружение перспективных специальных средств и техники, повышение социальной ответственности органов, действующих в этой сфере [1, ст. 35-44].

В соответствии с российским законодательством, в состав сил обеспечения национальной безопасности входят воинские формирования, в которых предусмотрена военная и правоохранительная служба.

Качественное, ответственное и творческое выполнение личным составом воинских формирований своих служебных обязанностей, особенно при решении важных государственных проблем, является весомым фактором поддержания позитивных настроений в обществе и чувства защищенности у граждан, способствует повышению авторитета государственной власти, уровня общественной безопасности, социальной стабильности и т. д.

Особенности социальных взаимодействий в воинском коллективе обусловлены спецификой организационной структуры и экстремальным характером служебной деятельности. Поэтому одно из главных направлений совершенствования служебной деятельности в воинском коллективе состоит в достижении максимальной эффективности внутриорганизационных взаимодействий при выполнении поставленных задач.

Преимущества социальной среды воинских коллективов заключаются в соблюдении строгой субординации, скорости принятия решений, точности их исполнения. Исследователи отмечают, что формальная структура традиционной военной организации оставляет без внимания значительную часть социальных отношений и позволяет личному составу выполнять служебные обязанности в большом диапазоне допустимых значений [2, с. 57]. Этим обусловлен потенциал социальных возможностей воинского коллектива, который формирует свою организационную культуру, характер внутренних и внешних отношений, задает образцы взаимодействия как для руководителей, так и для остальных.

Рациональное использование скрытых социальных возможностей личного состава, по нашему мнению, связано с повышением эффективности управления в воинских коллективах за счет активизации дополнительных резервов. Согласно современным научным взглядам, наличие власти в социальных системах предполагает регулярные отношения автономии и зависимости между индивидуальными действующими субъектами и коллективами в рамках социальных взаимодействий, при этом все формы зависимости предполагают некоторые ресурсы, посредством которых подчиненные могут влиять на действия «подчиняющих» [3, с. 57-58].

Учитывая, что ресурсы, по мнению Э. Гидденса, имеют двойственный характер и представляют собой как структуральные свойства социальных систем, возникающие и воспроизводимые в ходе социального взаимодействия, так и средства, с помощью которых осуществляются властные полномочия в процессе социального воспроизводства, сформулируем понятие социального потенциала воинских коллективов.

Социальный потенциал – интегральный показатель актуализации структуральных свойств воинского коллектива, формирующихся и воспроизводимых при социальных взаимодействиях личного состава в процессе профессиональной деятельности. Структуральные свойства детерминированы ресурсами, в том числе и управленческого характера, среди которых ключевое значение принадлежит социальным резервам.

Для оценки востребованности использования социальных резервов в воинских коллективах и определения перспективных направлений их активизации в 2011 г. проведено социологическое исследование методом экспертного интервью руководителей воинских коллективов, имеющих в своем непосредственном подчинении воинский состав, участвующий в боевых действиях. Подавляющее большинство респондентов (92,1%) в той или иной степени отметили

актуальность использования социальных резервов в целях повышения эффективности управления в воинских коллективах*.

Под социальными резервами понимается совокупность имеющихся у личного состава, но не реализованных в данное время возможностей социально-профессионального участия (способностей, квалификации, компетентности, организационной культуры, каналов и механизмов передачи и интерпретации информации и т. д.), а также создание благоприятных условий и адекватных механизмов, необходимых для их активизации и воспроизводства.

Интегральная система социальных резервов включает в себя четыре основные группы: человеческий потенциал, организационные резервы, технологические резервы, элементы внешнего воздействия. Уровень развития социальных резервов в воинском коллективе характеризуется работой руководителей по созданию условий и системы взаимодействий, способствующих реализации личным составом в полном объеме своих знаний, умений и навыков, физических и психических сил для обеспечения эффективного функционирования воинского формирования.

Состояние социальных резервов в воинском коллективе определяется на основе оценки показателей по следующим критериям:

– характер выполнения личным составом требований безопасности служебной деятельности;

– состояние потенциала личного состава (уровень профессиональной подготовки, образование, здоровье и т. д.);

– поддержание организационной культуры (социально-психологический климат в коллективе, отношения между начальниками и подчиненными, традиции, социально-бытовые условия и т. д.);

– действенность системы стимулирования личного состава (перспективы карьерного роста, материальные поощрения и т. д.).

70% опрошенных экспертов считают, что создание в воинском коллективе благоприятных условий для развития у личного состава чувства ответственности, инициативности, непрерывного стремления к самосовершенствованию в наибольшей степени влияет на перспективы карьерного роста. Только 53,3% сотрудников, по мнению респондентов, полностью разделяют организационную культуру воинских коллективов. 62,5% экспертов считают, что повышение уровня профессиональной подготовки личного состава оказывает основополагающее влияние на готовность сотрудников принимать адекватные самостоятельные решения, причем чувство ответственности существенно зависит от того, насколько активно человек участвует в этом процессе.

Формируя стратегию организационного развития в воинских коллективах, важно учесть такое важнейшее конкурентное преимущество любой организации, как социальный потенциал. Одной из основных задач руководителей всех уровней становится обеспечение развития и эффективного использования этого потенциала в интересах воинского коллектива.

Социальный потенциал является комбинацией ресурсов, обладающих дополнительными преимуществами благодаря эффекту синергии, т. е. приращения усилий за счет совместных действий. Наращивание социального потенциала предусматривает глубокое структурно-компонентное взаимодополнение ресурсов, возможность более полного использования каждого из них для повышения эффективности управления. Поэтому анализ социального потенциала связан с оценкой взаимовлияния и взаимодополнения различных механизмов активизации социальных резервов с учетом особенностей социальной среды конкретного воинского коллектива. При оценке социального потенциала желательно использовать не только формализованные теоретически обоснованные положения, но и результаты социологических исследований субъективных составляющих состояния его элементов. Важность этого аспекта выявило проведенное экспертное интервью. Практически каждый пятый респондент (23,1%) отмечает превышение квалификации сотрудников относительно уровня возложенных на них обязанностей, т. е. налицо недоиспользование социального потенциала**. По мнению трети респондентов, руководителей, способных проявить личную инициативу или предложить новые методы подготовки кадров, немного. Иными словами, ресурс активизации инициативности сотрудников и инновационных способностей далеко не везде раскрыт полностью, а значит, требует внимания со стороны руководителей.

Повышение эффективности управления связано с формированием механизма целеполагания, который является главным при мотивации деятельности сотрудников [4, с. 369]. Определение целей развития управляемого объекта основывается на анализе существующих общественных потребностей с учетом реальных возможностей их наиболее полного удовлетворения. Поскольку содержание социального управления в основном определяется качеством целеполагания, необходимо обеспечить наиболее точное выражение потребностей личного состава в поставленных целях. В свою очередь, это неразрывно связано с наличием действенной системы стимулирования, обеспечивающей гарантированное вознаграждение по результатам деятельности в соответствии с поставленной целью.

Эффективность управления зависит от реализации комплекса мер, направленных на развитие у всех членов воинского коллектива дисциплинированности, ответственности, инициативности, творческого подхода к выполнению поставленных перед ними задач.

Первостепенное значение имеет раскрытие социальных возможностей руководителей в воинских коллективах, развитие их лидерских качеств, укрепление доверия к ним со стороны подчиненных, повышение авторитета, признания высокого уровня квалификации, готовности поддерживать во всех начинаниях, перенимать опыт и др. Степень влияния личного примера руководителя в воинском коллективе на отношение подчиненных к исполнению своих служебных обязанностей трудно переоценить.

Среди лидерских качеств руководителей в воинских коллективах выделяются следующие:

– успешность, т. е. принятие таких управленческих решений, которые ведут воинский коллектив к достижению поставленных целей;

– умение повести за собой путем усиления мотивации подчиненных и стимулирования их к профессиональному росту;

– соответствие этическим стандартам воинского коллектива, наличие высоких моральных качеств и преданность интересам службы;

– рациональное делегирование полномочий при сохранении своей ответственности за полученный конечный результат;

– решительность действий при реализации планов организационного развития (определение контрольных показателей в заданные промежутки времени, оценка их состояния, принятие соответствующих мер в случае отклонения от намеченных целей и др.).

На основе результатов социологического исследования мы сформулировали основные способы активизации социальных резервов в воинских коллективах. Первоочередным направлением в современных условиях вы-

---

* Экспертное интервью «Социальные резервы повышения эффективности управления в воинских коллективах». Научный руководитель А.П. Парамонов Опрошено 40 экспертов-руководителей воинских коллективов. 2011 г.

** Социологический опрос «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом», (октябрь-ноябрь 2009 г.) проведен в 23 субъектах всех федеральных округов. Опрошены 1114 респондентов. Руководитель проекта А. И. Турчинов. Руководитель социологического исследования К.О. Магомедов.

ступает использование человеческого потенциала в целях повышения готовности личного состава к выполнению поставленных задач, которая может быть рассмотрена с позиций индивидуальной и групповой готовности. Индивидуальная готовность характеризуется уровнем профессиональной подготовки каждого члена воинского коллектива, наличием умений и навыков применять свои знания при решении поставленных задач, способностью обеспечить собственную безопасность при проведении боевых действий и в процессе учебных занятий.

Повышение групповой готовности личного состава (горизонтальные связи) обеспечивается за счет адекватной интериоризации ролей, эффективного распределения ресурсов, синхронизации действий. По вертикальным связям это достигается четкостью постановки задач подчиненным, их умением правильно понять цели своих действий, распоряжения и указания руководителей. Важным здесь является осознание всем личным составом возложенной на него ответственности за качество выполнения поставленных задач.

Управление социальными резервами в процессе боевой подготовки личного состава является дополнительным ресурсом (элементом) в обеспечении профессионального становления членов воинского коллектива в рамках ведомственной системы профессионального обучения [5, с. 24]. Большинство респондентов (63,2%) подтвердили наши выводы, отметив определяющее влияние состояния профессиональной подготовки подчиненных на их способность принимать самостоятельные решения. Анализ полученных данных показал, что такое влияние существенно затруднено административными барьерами. Учитывая, что часть экспертов (26,3%) отметила наличие непосредственного влияния воинского коллектива на принятие руководителями управленческих решений, можно говорить о целесообразности рационального использования этого ресурса, а также о необходимости расширения профессионального кругозора руководителей.

65,8% респондентов высоко оценили наличие у подчиненных активности, инициативности, стремления к самосовершенствованию, определив ключевое значение этих качеств относительно перспективы карьерного роста в воинском коллективе. Меры по активизации организационных ресурсов предусматривают повышение воинской дисциплины и ответственности личного состава, оптимизацию системы поощрений, рациональное использование позитивных и негативных санкций, делегирование полномочий и т. д.

73,7% экспертов отметили весомое влияние на профессиональное становление молодых сотрудников представителей личного состава, имеющих большой стаж службы в воинском коллективе. Это обеспечивает передачу накопленных знаний и опыта и эффективное их использование.

Активизация ресурсов внешнего воздействия направлена на усиление взаимодействия с подобными организационными структурами, повышение имиджа воинского коллектива и социального статуса его членов.

Таким образом, результаты исследований с использованием экспертного интервью подтвердили положительное влияние рационального использования социальных резервов на повышение качества выполнения личным составом служебных обязанностей. Рассмотренные пути активизации социальных резервов способны повышать состояние боевой готовности и уровень профессиональной подготовки личного состава, укреплять боевой дух в воинском коллективе, что сказывается на качестве выполнения служебных задач.

Социальные резервы взаимосвязаны и дополняют друг друга, результативность служебной деятельности воинского коллектива во многом зависит от системности и комплексности их активизации. Успешность управления социальными резервами в воинском коллективе может быть достигнута на основе их одновременного использования в условиях взаимного доверия и понимания важности организационного развития как руководителями, так и рядовыми членами коллектива.

Литература

1. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года // Официальный сайт Президента России. URL: http://президент.рф/ref_notes/424
2. *Григорьев А.А.* Социальный порядок и военная организация // Социология власти. 2004. № 4.
3. *Гидденс Э.* Устроение общества: Очерк теории структурации. М.: Академический Проект, 2005.
4. *Литвак Б.Г.* Наука управления: теория и практика. М.: Дело, 2011.
5. *Дробот И.С.* Устойчивость профессионального становления офицерских кадров // Государственная служба. 2011. № 5.

«БОЛЬШАЯ ДВАДЦАТКА» КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Владимир СИДОРЕНКОВ
аспирант РАНХиГС

Как известно, 5–6 сентября 2013 г. в Санкт-Петербурге состоится саммит «Группы двадцати» под председательством Российской Федерации. Начата активная подготовка к этому важному форуму, от решений которого во многом зависят перспективы мировых трендов развития. Уже сама подготовительная работа, как и грядущее событие, становится объектом внимания государственного управления, политики, науки. Для изучения субъектов, инструментов и технологий разрешения глобальных проблем важно выбрать «призму анализа» [1]. С этой целью на саммите G20 в Мексике в 2012 г. была организована специальная группа из представителей ученых, исследователей, деятелей искусства, получившая название «Rethinking G20». Мы же посмотрим на функции «Группы двадцати» с позиций теории глобальной безопасности.

G20 являет собой формат международных совещаний министров финансов и глав центральных банков девятнадцати крупнейших национальных экономик и Европейского союза. Совокупная экономическая мощь представленных в G20 государств – 90% мирового валового национального продукта, 80% мировой торговли и социально-политический потенциал активности двух третьих населения Земли [2].

Роль «Группы двадцати», отчетливо вписавшаяся в сценарий формирования многостороннего формата межгосударственных отношений, актуализирована в условиях нарастания глобальных угроз и вызовов. В рамках теории безопасности, G20 следует, на наш взгляд, расценивать как механизм обеспечения глобальной безопасности, что наглядно проявилось в период мирового экономического кризиса и во время устранения его последствий.

Этот механизм нормализации мировой финансовой системы возник в 1999 г. как необходимый регулятор кризисных состояний конца 90-х годов. Однако в условиях увеличивающегося разнообразия экономико-политических угроз и недостаточности крупных институализированных инструментов противодействия им все большее значение приобретают прямые связи между лидерами государств, министрами иностранных дел и министрами финансов при выработке