



115
ЛЕТ

ЕПАРХИАЛЬНОМУ
«СТАХЕЕВСКОМУ» ЖЕНСКОМУ УЧИЛИЩУ

**ВЕКОВЫЕ ТРАДИЦИИ
ОБРАЗОВАНИЯ**



**VI МЕЖДУНАРОДНЫЕ
СТАХЕЕВСКИЕ ЧТЕНИЯ
МАЛЫЕ И СРЕДНИЕ ГОРОДА РОССИИ:
ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ, БУДУЩЕЕ**

г. Елабуга, 22-23 ноября 2013 г.

МАТЕРИАЛЫ КОНФЕРЕНЦИИ

АССАМБЛЕЯ РЕГИОНОВ ЕВРОПЫ
КАЗАНСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЕЛАБУЖСКИЙ ИНСТИТУТ КФУ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ КФУ
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КФУ
ЕЛАБУЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИСТОРИКО-АРХИТЕКТУРНЫЙ
И ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ МУЗЕЙ-ЗАПОВЕДНИК
ОАО ОСОБАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЗОНА ППТ «АЛАБУГА»

**МАЛЫЕ И СРЕДНИЕ ГОРОДА РОССИИ:
ПРОШЛОЕ, НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ**

МАТЕРИАЛЫ
VI МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАХЕЕВСКИХ ЧТЕНИЙ

22-23 НОЯБРЯ 2013 г.

Е.А. Рядченко «КУМЫСНЫЙ» КУРОРТ В ПРОВИНЦИАЛЬНОМ СТАВРОПОЛЕ	139
О.А. Сутягина ПОПЕЧЕНИЕ КУПЦАМИ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ГОРОДАХ ЗАПАДНОЙ СИБИРИ В КОНЦЕ XIX В.	142
А.В. Ушаков ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕЩАН ГОРОДА САРАПУЛА КОНЦА XIX ВЕКА	145
И.И. Ханипова ОРГАНИЗАЦИЯ ПОМОЩИ ЭВАКУИРОВАННЫМ ДЕТЯМ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ: НА ПРИМЕРЕ ЕЛАБУЖСКОГО РАЙОНА ТАТАРСТАНА	149
ФИЛОЛОГИЧЕСКАЯ ПОДСЕКЦИЯ	153
Л.В. Адиева ОБРАЗЫ МЕНЗЕЛИНСКОГО ДЕТСТВА В ПОВЕСТИ В. ШУГАЕВА «ОЧЕРТАНИЯ РОДНЫХ ХОЛМОВ»	153
А.А. Арзамазов ОБРАЗ ИНДУСТРИАЛЬНОГО ГОРОДА В СОВРЕМЕННОЙ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ (ИЖЕВСК VS УДМУРТСКАЯ ПОЭЗИЯ)	157
Р.М. Гайсин ПРОВИНЦИАЛЬНЫЙ ГОРОД В ХУДОЖЕСТВЕННОМ МИРЕ А.П. ЧЕХОВА	160
С.И. Грахова ЕЛАБУГА 60-Х ГОДОВ XIX ВЕКА В РАННЕЙ ПРОЗЕ Д.И. СТАХЕЕВА	163
Е.А. Кулешова ОБРАЗ КУПЦА В ПОВЕСТИ «ОКУРОВСКОГО» ЦИКЛА А.М. ГОРЬКОГО «ЖИЗНЬ МАТВЕЯ КОЖЕМЯКИНА»	167
А.Б. Миннахметов ПРОЗВИЩА У ТАТАР (ТАТ. КУШАМАТ) КАК ОБЪЕКТ НЕМАТЕРИАЛЬНОГО КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ (НА ПРИМЕРЕ С. КАМАЕВО МЕНДЕЛЕЕВСКОГО РАЙОНА РТ)	171
А.И. Разживин (Ключевский) Н.А. ДУРОВА: РОМАНЫЙ ОПЫТ	178
РАЗДЕЛ 2. ГОРОДСКАЯ СРЕДА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕЁ РАЗВИТИЯ	182
Э.С. Алпатов ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ МАЛЫХ И СРЕДНИХ ГОРОДОВ	182
Э.М. Ахметшин ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА	186

УДК 94(470)+33
ББК 63.3(2)+65
М 20

Печатается по решению Редакционно-издательского
Совета Елабужского института КФУ
Протокол № 33 от 31 октября 2013 г.

Редакционная коллегия:

Мерзон Е.Е. – кандидат педагогических наук, доцент, директор Елабужского института КФУ
Разживин А.И. – кандидат филологических наук, профессор, зам. директора по научной работе
Елабужского института КФУ
Маслова И.В. – доктор исторических наук, профессор, декан факультета истории и юриспруденции
Елабужского института КФУ
Крапоткина И.Е. – кандидат исторических наук, доцент кафедры всеобщей и отечественной истории
Елабужского института КФУ

М 20

Малые и средние города России: прошлое, настоящее и будущее: Материалы
VI Международных Стахеевских чтений (Елабуга, 22-23 ноября 2013 г.). – Елабуга: Изд-во
Елабужского института КФУ, 2013. – 330 с.

ISBN 978-5-9905154-1-3

Сборник содержит доклады и тезисы выступлений участников VI Международных Стахеевских чтений, прошедших 22-23 ноября 2013 г. в Елабужском институте Казанского (Приволжского) Федерального университета. Конференция приурочена к 115-летию учебного заведения.

В научном форуме приняли участие представители деловых и политических структур, учёные, музейные работники, молодые исследователи, сфера научных интересов которых связана с проблемами социально-экономического, общественно-политического, историко-культурного развития малого и среднего города России.

Издание представляет интерес для профессиональных исследователей и широкого круга читателей.

Мнения, высказанные в докладах, отражают личные взгляды авторов и необязательно совпадают с мнением редакционной коллегии.

При использовании информации, представленной на страницах сборника, ссылка на издание и авторов обязательна.

ISBN 978-5-9905154-1-3

© Издательство Елабужского института КФУ, 2013 г.

© Коллектив авторов, 2013 г.

© Нутфуллин Р.Р., дизайн и верстка, 2013 г.

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА

Известно, что поведение человека в процессе труда в значительной степени непредсказуемо. Оно определяется глубоко заложенными в нем потребностями, жизненным опытом и индивидуальной системой ценностей.

Значение науки о поведении в организации никогда не было так велико для менеджеров, как в последние десятилетия. По существу, «Организационное поведение» образует социально-психологическую основу построения эффективной системы управления [1].

В наше время научные инструменты менеджмента, теории организаций, социологии, психологии и других дисциплин дают возможность исследовать поведение человека в организации во всем его многообразии. Идеальных или правильных решений организационных проблем не существует и не может существовать. В каждом случае есть решения эффективные и неэффективные. Однако любые трудовые отношения можно усовершенствовать для того, чтобы превратить их в качественный мультипликатор необходимых изменений в организации [2].

Поведение в организации определяется целями и статусом человека в организации. Поведение руководителя существенно отличается от поведения наемного работника или менеджера низшего звена. Руководитель осуществляет управленческую деятельность через функции и методы управления. Одной из базовых функций управления является контроль.

Контроль – важнейшая функция управления, тесно связанная с другими функциями; он участвует при реализации всех остальных функций управления и дает информацию об успешности реализации как других функций, так и процесса управления в целом [4, с. 10].

Функция контроля проявляется в форме воздействия на коллектив людей посредством выявления, обобщения, учета, анализа результатов производственной деятельности каждого цеха предприятия и доведения их до руководителей, подразделений и служб управления с целью подготовки управленческих решений по выявленным существенным отклонениям. Поэтому контролирующее поведение руководителя в организации имеет огромное значение для ее эффективной работы.

Иногда слово «контроль» вызывает негативную реакцию. Для многих оно означает ограничение, принуждение, подчинение, т.е. все явления, противоположные нашим представлениям о свободе личности. Из-за этого контроль – функция менеджмента, которая находит наименьшее понимание. Но контроль позволяет держать людей в определенных рамках, иногда соответствующую дисциплину и производительность труда можно достичь только с помощью целенаправленных контролирующих действий.

Поэтому управленческий контроль – неременное условие успеха организации.

Поведенческие аспекты контроля. Поведение, ориентированное на контроль.

Неотъемлемым элементом контроля, как и всех аспектов управления, являются люди, следовательно, при разработке механизмов контроля в первую очередь необходимо учитывать человеческий фактор.

Конечно, контроль оказывает сильное и непосредственное влияние на поведение людей. Руководители часто намеренно делают процесс контроля как можно более заметным, чтобы уже этим влиять на поведение персонала и направлять его действие в нужное русло. Например, никто не делает секрета из регулярных проверок качества выпускаемой продукции на заводах, а работники, имеющие полномочия распоряжаться денежными средствами, прекрасно знают, что вся финансовая отчетность тщательно проверится независимыми аудиторами.

Цель видимости механизмов контроля не в том, чтобы поймать людей на ошибках или нечестных действиях, а в их предотвращении. Руководители рассчитывают, что сотрудники, зная о том, что их контролируют, будут стараться избегать ошибок и негативных действий. Это повышает потенциал контроля в максимальном приближении фактических результатов к желаемым.

Известно, что контроль позволяет влиять на поведение персонала позитивно, но, к сожалению,

нию, он также способен стать источником дисфункциональных¹³ поступков работников. И этот негативный эффект часто является побочным результатом открытости системы контроля.

Персонал обычно знает, что для оценки эффективности его труда руководители используют разные механизмы контроля. Людям известно, что их ошибки и успехи в областях, в которых действуют четкие стандарты и которые постоянно контролируются, становятся основой при распределении вознаграждений и назначении наказаний. Поэтому подчиненные, как правило, стараются как можно лучше делать то, что проверяют руководители.

Оценивая результаты работы подчиненных, руководство организации инициирует целую цепь познавательных и мотивационных эффектов. Подчиненные обычно трактуют эти действия как определяющие важнейшие аспекты их работы и реагируют на них, стараясь, чтобы оценка неизбежно выявляла уровень, который обеспечит им вознаграждение. Целый ряд исследований подтвердил, что люди стараются добиться наилучших результатов в областях, которые оцениваются, пренебрегая при этом остальными. Такой тип поведения называют поведением, ориентированным на контроль. Если при создании системы контроля не учесть эту тенденцию, она может стимулировать поведение, которое позволит сотрудникам достичь высоких показателей в ходе контрольной оценки, но вовсе не ориентирует их на достижение целей организации.

Например, такая проблема может возникнуть, если работа торгового персонала оценивается исключительно по показателям объема продаж. Опытные торговые агенты знают, что контакт с постоянным клиентом с большей вероятностью приведет к продаже, чем обращение к новому клиенту, и если единственным критерием их эффективности будет объем продаж в долларах, то они будут заниматься, в основном, старыми клиентами и очень редко – потенциальными. И если одной из общих целей организации является увеличение ее доли рынка, чего не достичь, не привлекая новых покупателей, то такие действия торгового персонала дадут негативный эффект.

Можно сделать вывод, что «однобокий» контроль способен обеспечить эффективное достижение какой-либо одной цели организации, но с точки зрения долговременной перспективы он будет препятствовать достижению общих целей организации.

Второй негативный аспект влияния контроля на поведение персонала заключается в том, что он может побуждать людей выдавать организации недостоверную информацию. Так, например, предлагая новый проект, менеджер может завязать объем необходимых ресурсов. Если руководство высшего звена обычно сокращает заявленные в бюджете суммы (одна из разновидностей контроля), то, поступая таким образом, менеджер повышает шанс получить столько средств, сколько реально необходимо. Кроме того, если деятельность менеджеров оценивается исходя из того, насколько они укладываются в бюджетные лимиты, то, требуя больше средств, чем нужно, они обеспечивают себе некоторый простор действий. Впоследствии они смогут ошибаться, но формально их деятельность будет оцениваться достаточно высоко. Менеджеры могут также устанавливать заниженные цели, повышая вероятность их достижения и получения вознаграждения при оценке результатов. Проблема в данном случае том, что их начальники часто не знают, какие ресурсы им необходимы и каких целей организация способна достичь. И все это приводит к тому, что организация упускает отличные возможности для роста.

Рекомендации по повышению эффективности контроля с учетом поведенческого фактора.

Существует ряд рекомендаций руководителям, желающим избежать негативного воздействия контроля на поведение персонала и повысить его эффективность [3]. Обобщая имеющиеся рекомендации можно предложить следующее:

1. Установление значимых стандартов, принимаемых персоналом.

Люди должны чувствовать, что стандарты, используемые для оценки их работы, тесно связаны с ней и способствуют достижению целей организации. Если же люди видят, что стандарты, применяемые в процессе контроля, не имеют отношения к их деятельности или совершенно не важны, они, как правило, игнорируют их, намеренно обходят или испытывают чувство раздражения.

Руководители должны также стремиться устанавливать стандарты, которые будут приняты и одобрены теми, кто должен будет их выполнять. По мнению некоторых ученых, чтобы повысить

13 dysfunctional — (пер. с англ.) разлаженный, расстроенный, с нарушениями, неправильно (или с трудом) функционирующий (об организме или общественной группе)

степень признания стандартов, следует привлекать работников к процессу их установления.

2. Двусторонние коммуникации.

Когда у подчиненного возникают проблемы с системой контроля, он должен иметь возможность обсудить их открыто, не опасаясь вызвать недовольство руководителя. Любой руководитель — от бригадира до президента — должен откровенно обсудить с подчиненными, какой уровень ожидаемых результатов будет применяться в каждой области контроля. Такие двусторонние коммуникации повышают вероятность того, что люди точно поймут истинную цель контроля и помогут выявить недочеты в системе контроля, незамеченные создателями ее менеджерами высшего звена.

3. Недопустимость чрезмерного контроля.

Не следует перегружать подчиненных многочисленными формами контроля, поскольку это приводит к путанице и в итоге к полному разочарованию людей и стрессам. При внедрении того или иного механизма контроля необходимо задать главный вопрос: «Действительно ли это необходимо для предотвращения серьезных отклонений от желаемых результатов?». Кроме того, не следует контролировать деятельность подчиненных чаще и тщательнее, чем это необходимо, что способно только вызвать раздражение людей.

4. Установление жестких, но достижимых стандартов.

При введении механизмов контроля важно учитывать фактор мотивации. Четкие стандарты повышают мотивацию уже потому, что конкретно указывают людям, чего ждет от них организация. Однако по мотивационной теории ожиданий людей мотивируют к труду только те цели, которые они воспринимают как достижимые. Следовательно, если стандарт воспринимается как нереалистичный и неоправданно высокий, он может снизить мотивацию персонала. Но если он явно занижен, и выполнить его не составляет труда, это окажет демотивирующее влияние на людей с высоким уровнем потребности в достижении. Эффективный менеджер чувствует разницу в потребностях и способностях подчиненных и устанавливает стандарты с учетом этих различий.

5. Установление вознаграждений за соответствие стандартам.

Если руководитель хочет, чтобы люди стремились работать в полную силу, он должен справедливо вознаграждать их за выполнение установленных стандартов. По теории ожиданий между эффективностью труда и вознаграждением существует четкая взаимосвязь. Если работники этой связи не ощущают или считают, что вознаграждение неадекватно, в будущем они могут работать менее старательно.

Выводы.

Умение анализировать и прогнозировать поведение работников в организации, всегда было исключительно важным качеством для эффективной работы руководителя организации. В последнее время значение знаний в этой области еще более возросло. Увеличивающееся стремление предприятий выжить в жесткой конкурентной борьбе и обеспечить стабильную перспективу развития производства заставляет их заботиться о внедрении новой техники и технологии, инновационных процессов, что обуславливает необходимость постоянного совершенствования работы с людьми.

Именно поэтому вопросы контроля и мотивации работников имеют для руководства решающее значение.

Контролирующее поведение руководителя — это аспект управления, удовлетворяющий потребность организации в выявлении проблем и исправлении ситуаций до того, как они перерастут в кризис.

Естественно, что организовать работу людей на принципиально новой основе могут только хорошо подготовленные специалисты, обладающие профессиональной интуицией и знаниями законов поведения людей в различных условиях.

Потенциальных проблем, связанных с контролем, можно избежать, если руководитель устанавливает значимые и достижимые стандарты, налаживает эффективные двусторонние коммуникации, избегает чрезмерного контроля и вознаграждает персонал за соблюдение установленных стандартов в трудовой дисциплине и сфере своей профессиональной деятельности.

Библиография

1. Карташова Л.В. Организационное поведение. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 218 с.
2. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение // Управление персоналом. — 2007. — №11-12. — С. 38-45.

3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: Дело, 2007. – 702 с.
4. Муллахметов Х.Ш. Эффективная система контроля как фактор повышения качества управленческой деятельности. – Казань: Казан ун-т, 2011. – 108 с.
5. Организационное поведение / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: ПИТЕР, 2004. – 432 с.

В.Л. Васильев

Елабужский институт Казанского федерального университета

ФОРМИРОВАНИЕ ЗАДАЧ ИНВЕСТИЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

В настоящее время вопросы сохранения экономической безопасности страны и ее регионов в условиях усиления вероятности кризисных явлений в мировой экономике приобретают первоочередное значение. Одним из важнейших факторов экономической безопасности, сохранения качественных и количественных параметров экономического роста, увеличения конкурентоспособности страны (регионов) на международном уровне является инвестиционная привлекательность территории, ее способность привлекать и генерировать инвестиционные потоки для всестороннего (сбалансированного) социально-экономического развития.

В этой связи возникают вопросы о современных эффективных инструментах анализа, оценки и улучшения инвестиционной привлекательности региона для повышения его экономической безопасности.

Ученые различают следующие причины ограничений экономического роста:

1. Демографический фактор начинает оказывать отрицательное влияние на экономику (увеличение социальных расходов не компенсируется доходами бюджета).

2. Снижение эффективности в образовательной сфере (рост стоимости образовательных услуг без радикального улучшения качества выпускаемых специалистов). Увеличение неравенства в доходах населения не позволяет увеличивать темпы роста предпринимательского сектора (1% богаты за период 1993-2008 годы получили 52% дохода). Подтверждает несправедливый рост капитала (в том числе и за счет снижения благосостояния «среднего класса») и статистика российской экономики. За 1997-2008 год число долларовых миллиардеров в России выросло с 4 до 110 человек (в 27 раз!), их капиталы с 8 до 522 млрд. долл. (в 65 раз!), что составило 30% от ВВП. При этом в Японии число долларовых миллиардеров 27 человек, а их капиталы составляют 1% от ВВП [1, с. 35].

3. Появляются противоречия между глобализацией экономического пространства и развитием информационно-коммуникационных технологий (рабочая сила из развитых стран находится под конкурентным давлением рабочей силы из развивающихся стран).

4. Расходы на экологическую безопасность увеличиваются, что заставляет страны уменьшать свое энергетическое (промышленное) развитие. Однако развивающиеся страны не желают снижать свои темпы роста из-за экологических ограничений, так как развитые страны уже сделали необходимый индустриальный скачок независимо от задач сохранения экологии.

5. Увеличивается долговая нагрузка на экономику (финансовые отрасли «паразитируют» на производственных отраслях). Долги государственного и частного секторов во много раз превышают объем ВВП во многих странах.

Среди причин усиления бедности в России выделяют следующие [2, с. 52]:

1. Причины, вызванные переходом к новой модели хозяйствования, что обусловило увеличение разрыва между богатыми и бедными (принцип инерции).

2. Причины, вызванные доминированием неформальных институтов, которые были сформированы в обход формальных для удовлетворения интересов отдельных групп населения (принцип момента).

3. Причины, вызванные отсутствием достаточной институциональной базы, необходимой для эффективного хозяйствования (позволяющего равномерно повысить и выровнять благосостояние населения) в рамках новой парадигмы управления.