

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ  
НИЖНИЙ НОВГОРОД**

**РЕГИОН В ПЕРИОД МОДЕРНИЗАЦИИ:  
СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ**

*Материалы II Международной  
научно-практической конференции,  
5 апреля 2013 г.*

Нижегород 2013

**ББК 60.59**  
**УДК 316.3**  
**Р32**

**Регион в период модернизации: социальные институты: материалы II Международной научно-практической конференции, 5 апреля 2013 г. – Н. Новгород, изд. НИСОЦ, 2013. – 551 с.**

В сборнике представлены статьи по актуальным вопросам, существующим в политической, экономической, социальной и лингвистической сферах современных российских и зарубежных регионов, подготовленные участниками II Международной научно-практической конференции, состоявшейся 5 апреля 2013 г. в Нижнем Новгороде.

Научный редактор: к.соц.н., доц. Д.А. Шпилёв  
Компьютерная верстка: И.Н. Макеева

Ответственность за содержание представленных в сборнике материалов несут авторы статей.

ISBN 978-5-93116-160-0

© НИУ ВШЭ – Нижний Новгород, 2013

## СОДЕРЖАНИЕ

### **Раздел 1. СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНОВ..... 9**

<i>Белоусова С.В.</i> Байкальский регион: подходы к развитию.....	9
<i>Бушкова-Шиклина Э.В.</i> Организационно-управленческий механизм социальной политики предприятия.....	11
<i>Гриднева Е.А.</i> Корпоративная этика как фактор модернизации российского бизнеса.....	15
<i>Иудин А.А.</i> Федеральная программа развития региона и региональные противоречия.....	22
<i>Кирюшкина Е.Е.</i> Корпоративная социальная ответственность как инструмент региональной модернизации.....	33
<i>Кодина И.Н., Панкратова Е.В.</i> Оценка уровня коррупции в Ивановском регионе: результаты социологического мониторинга.....	37
<i>Козлов В.А.</i> Продолжительность жизни населения как фактор снижения демографического потенциала регионов СФО.....	41
<i>Куфлина И.С.</i> Предпринимательский университет как элемент региональной инновационной системы.....	47
<i>Мазин А.И.</i> Миграционные намерения нижегородских студентов.....	52
<i>Петрова И.Э., Каржина Г.А.</i> Изучение опыта государственно-частного партнерства в сфере молодежной политики.....	56
<i>Пятчкова А.С.</i> Соотношение традиционных и новых ценностей при осуществлении модернизации: опыт Индии и Китая.....	59
<i>Рыхтик М.И.</i> Гуманитарные аспекты модернизации.....	63
<i>Старкин С.В.</i> Реализация региональных стратегий инновационного развития: опыт Финляндии.....	66
<i>Герон И.В.</i> Инвестиционные факторы модернизации социально-трудовой сферы региона.....	70
<i>Титов В.Н.</i> Социальный капитал как фактор модернизации.....	74
<i>Штлев Д.А.</i> Миграция как фактор регионального развития (на примере Германии).....	77
<i>Saleeva E., Devine M.</i> A cultural intelligence as a key factor for success in multicultural world. ...	84

### **Раздел 2. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РЕГИОНОВ И ТРАНСФОРМАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ..... 93**

<i>Альтиулер А.И., Богаткина М.С., Радионова Д.А.</i> Политика ценообразования нефтяной промышленности в современных российских условиях.....	93
<i>Блинов А.О.</i> Государственное управление инвестиционной промышленной политикой региона.....	97

<i>Гапонова О.С., Кориунов И.А.</i> Роль, место и значение региональных инновационных экосистем в создании инновационного климата и поддержке молодого инновационного предпринимательства .....	101
<i>Голева Г.А.</i> Прямые иностранные инвестиции и институциональные изменения в регионах России .....	106
<i>Евдокимов С.А.</i> Перспективы развития региональных экономических моделей оценки диффузии инновационных товаров-компонентов .....	109
<i>Жидкевич Н.Н.</i> Социальный портрет современного отходника нижегородского Заволжья..	118
<i>Заварина Е.С., Грициняк К.А.</i> Межрегиональная дифференциация доходов населения России (региональный аспект).....	121
<i>Зинчак Е.В., Гашкова Т.А., Шабанов Т.Е.</i> Развитие франчайзинговой деятельности как фактор повышения конкурентоспособности регионов .....	125
<i>Исланкина Е.А.</i> Интернационализация кластеров как условие повышения региональной конкурентоспособности .....	130
<i>Козина О.В.</i> Балансировка ключевых показателей деятельности как подход к разрешению межфункциональных конфликтов в торговой компании.....	138
<i>Корнев Д.А.</i> Анализ результативности российских инвестиционных фондов на основе модели Марковской цепи .....	142
<i>Крупкина А.С.</i> Региональная инновационная политика в области финансового посредничества.....	152
<i>Кулмаганбетова А.С.</i> Инновационная активность как фактор конкурентоспособности экономики Казахстана .....	155
<i>Пахомова Л.М., Короткина А.С.</i> Дублирование контрольно-надзорных функций в области торговой деятельности .....	159
<i>Позаненко А.А.</i> Поселения родовых поместий как новая форма жизни на селе .....	163
<i>Попова О.В.</i> Покупательная способность заработной платы как инструмент модернизации экономики сельских территорий Республики Саха (Якутия).....	173
<i>Руденко Н.С.</i> Стратегическое планирование в вопросах формирования и продвижения брендов российских городов.....	177
<i>Уварина Ю.А.</i> Разработка инновационных бизнес-моделей как способ повышения конкурентоспособности компаний в регионах .....	182
<i>Царьков А.С., Погорелова С.А.</i> Кластерный подход как инструмент повышения конкурентоспособности фармацевтической и медицинской промышленности региона.....	186

### **Раздел 3. РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ МОДЕРНИЗАЦИИ ..... 193**

<i>Бакутина Н.С.</i> Политическая культура как основа гражданского общества .....	193
<i>Барсегян В.М.</i> Институт координаторов как новый формат вовлечения молодежи в общественно-политическую практику на региональном уровне (на примере Ростовской области).....	195
<i>Бикметова Т.И.</i> Гендерный аспект проблемы принятия решений в современной России....	200

<i>Ерохина Ю.В., Алексеева Е.А., Скиба А.В.</i> Региональная молодежная политика: сравнительный анализ на примере республики Саха (Якутия) и Ставропольского края.....	207
<i>Ерохина Ю.В., Тимофеева В.С., Сухарева А.Е.</i> Основные тенденции развития политической культуры центрального региона (на примере г. Москвы) в период модернизации.....	212
<i>Каптерев С.Е., Левин Ю.И.</i> Внешняя политика России в АТР в сфере энергетики.....	216
<i>Колобова С.А., Завьялов А.А.</i> Инновационные технологии социальной политики как инструмент модернизации: опыт Нижегородской области.....	221
<i>Корнеева И.Е.</i> Вовлеченность населения Нижегородской области в неформальные практики гражданского общества.....	225
<i>Куликова Т.В., Сухарева А.И.</i> Проблема формирования политической культуры в современном российском обществе.....	230
<i>Леонтьева А.В., Рзаев Э.Э.</i> Правовой аспект организации региональной целевой концепции государственной молодежной политики в Нижегородской области.....	233
<i>Литина С.А., Китарисов П.О.</i> Проблема миграции и перспективы модернизации Восточной Сибири и Дальнего Востока.....	237
<i>Нефёдов В.Н.</i> Новая историческая реальность.....	240
<i>Паршаков А.С.</i> Приднестровский регион: трансформация политического.....	248
<i>Паршаков А.С., Попова С.А., Капранова А.И., Овсепян А.И., Шиманская О.К.</i> Студенческий научно-дискуссионный клуб как инструмент региональной молодежной политики.....	251
<i>Распопов Н.П., Амбарцумян Р.М.</i> Изменение политического ландшафта в России: от выборов 2011 года к выборам 2013 года в регионах.....	255
<i>Распопов Н.П., Елисеева О.В.</i> "GR (Government Relations) как специфическая сфера взаимодействия бизнеса и власти.....	267
<i>Распопов Н.П., Слепнева Ю.Н.</i> Малый и средний инновационный бизнес в Нижегородской области: проблемы и пути решения.....	274
<i>Сидорова Л.П., Сёмин А.И.</i> Патриотизм в современном обществе – ценность или иллюзия?.....	284
<i>Шинкаренко Е.А., Зерюкаева Д.В., Коновалова М.С.</i> Патриотизм в представлениях студенческой молодежи Нижнего Новгорода.....	289

#### **Раздел 4. МОДЕРНИЗАЦИЯ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРИОРИТЕТЫ, ТЕНДЕНЦИИ, ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ..... 295**

<i>Абапкина И.В., Абапкина Т.В., Николаенко Е.А., Филатова Л.М.</i> Процессы реструктуризации и тенденции общественного спроса в системе высшего образования России.....	295
<i>Агеев О.В.</i> Фактор образования и науки в модернизационной стратегии современной российской бюрократии.....	299
<i>Бургасова Н.Е., Желткова О.В.</i> Инновационный аспект управления современной школой как фактор модернизации образования.....	303
<i>Городилова А.А.</i> Состояние и перспективы развития российского образования.....	306
<i>Журавлева Н.Ю.</i> Новые подходы в образовании взрослых.....	314

<i>Заир-Бек С.И.</i> Управление функционированием и развитием образования на региональном и муниципальном уровнях на основе ГПРО и в логике дорожного картирования.....	322
<i>Каленикова Н.Г., Карева Г.В.</i> Исследование интереса студентов первого курса и уровня их увлеченности к занятиям физической культурой и спортом.....	326
<i>Куликова Ю.П.</i> Формы адаптации национального образования РФ к рыночной экономике и международному кадровому спросу.....	329
<i>Петрова О.С.</i> Сетевая модель образования: аутопоэтический подход к инновациям.....	338
<i>Родина Н.В.</i> Принципы и проблемы формирования «дорожных карт» в сфере образования субъектами Российской Федерации.....	341
<i>Романов В.В., Жаринова Т.А.</i> Школьное образование в России: мечты и реальность.....	345
<i>Седаев П.В.</i> Проверка знаний с помощью тестов: положительные и отрицательные моменты.....	350

## **Раздел 5. СОТВОРЧЕСТВО..... 353**

<i>Альтиулер А.И., Богаткина М.С., Шушарина К.О.</i> Анализ экологической ситуации моногородов на примере г.Выкса.....	353
<i>Бикметова Т.И., Катаров Н.А.</i> Корпоративная социальная ответственность как фактор развития региона.....	356
<i>Быкова О.В., Пичугина А.А.</i> Отображение философии неоклассицизма в архитектуре и в костюме стиля ампир.....	360
<i>Войлокова Е.Е., Зюзина М.Л., Шеронова Н.А.</i> Соппротивление организационным изменениям: индивидуальный уровень анализа.....	362
<i>Глухова Е.В., Лысанов В.О.</i> Бедность как социально-экономический феномен.....	366
<i>Голева Г.А., Курилова А.Э.</i> Роль культуры в формировании инновационной среды.....	369
<i>Голева Г.А., Шевченко А.А.</i> Инновации в туризме и региональное развитие: вектор модернизации.....	372
<i>Гриднева Е.А., Немцова С.О.</i> Сложности модернизации: насилие как феномен культуры ...	376
<i>Гриднева Е.А., Шарина А.М.</i> Исследование маркетинговых коммуникаций в условиях модернизирующегося рынка.....	380
<i>Гущина Т.И., Мартыненко И.О.</i> Образ-символ портрета в литературе (на примере повести Н.В. Гоголя «Портрет» и романа О.Уайльда «Портрет Дориана Грея»).....	385
<i>Исаева О.М., Кудрявцева В.В., Фомина Ю.К.</i> Соппротивление организационным изменениям: анализ поведения сотрудников на групповом уровне.....	388
<i>Казакова Н.А., Васильев Д.Е.</i> Автомобилестроение в России: вчера, сегодня, завтра.....	392
<i>Казакова Н.А., Махова А.А.</i> Религиозный туризм в России и Нижегородской области.....	394
<i>Кузнецова Ю.В., Ваганов Д.С., Носова Д.А.</i> Интернет торговля как одна из современных форм розничной торговли в Нижегородской области.....	396
<i>Куликова Т.В., Паламарчук А.М.</i> Художественное творчество как атрибут общественного развития.....	401
<i>Макарова Е.А., Давыдова Д.В.</i> Маркетинг территорий в системе модернизации региона ....	404

<i>Маляев В.Б., Кузьмичев П.В.</i> Исламские финансы в системе мирового финансового рынка: возможность адаптации в России.....	407
<i>Маляев В.Б., Малов Д.Н.</i> Внедрение передового опыта исламских финансовых продуктов с учетом потребностей регионов.....	413
<i>Михайлова Т.Л., Канавская В.В.</i> Улица Рождественская как региональный бренд: концепция гостеприимства.....	416
<i>Мкртычян Г.А., Канева А.В., Колесов А.С.</i> Организационные барьеры сопротивления изменениям.....	420
<i>Пахомова Л.М., Орлова А.Ю., Салина А.С.</i> Анализ корпоративной социальной ответственности в отношении заинтересованных сторон.....	424
<i>Поршнев А.В., Петрова К.Г.</i> Представления российских студентов о проблеме плагиата ...	431
<i>Радина Н.К., Аджигитова Ю.Р.</i> Списывание и плагиат в работах студентов (на материале студенческих работ Нижегородского филиала НИУ ВШЭ и других вузов).....	435
<i>Радина Н.К., Вайдаева Т.И., Поротикова Я.В.</i> Научная активность студентов в контексте истории развития университета (на примере НИУ ВШЭ – Нижний Новгород).....	438
<i>Радина Н.К., Ванина Н.В., Чельшева А.А.</i> История Национального исследовательского университета Высшая Школа Экономики – Нижний Новгород на страницах студенческой газеты «ноВШЭсти».....	442
<i>Радина Н.К., Дмитриева А.А., Рощина Н.Ю., Морина У.А.</i> Учиться и/или работать: обоснование выбора работающих студентов.....	445
<i>Радина Н.К., Затлаткина И.Е., Шабалина Т.А.</i> Копирайт в «новой истории» развития университетов и проблема предотвращения имитации качества знаний.....	448
<i>Семенов Д.В., Урядова М.М., Усанова Н.С.</i> Имидж Центра Народных художественных промыслов как фактор успешной модернизации Нижегородской области.....	452
<i>Смирных Л.И., Бурашнина Н.А.</i> Человеческий капитал и конвергенция российских регионов.....	455
<i>Софронова В.В., Хромец А.С.</i> Оценка кредитного риска кредитного портфеля ОАО КБ «Эллипс банка».....	458
<i>Теретьева И.Н., Кузюткин Д.Г.</i> Дзержинск – креативный город? или о культуре как факторе развития территорий.....	463
<i>Хиосарз В.Д., Романескул В.В.</i> Судьбы интеллигенции в драматургии М.А. Булгакова (на примере пьес «Дни Турбиных», «Бег») и своеобразие их художественного воплощения.....	467
<i>Хиосаре В.Д., Фокина А.О.</i> Трагическая судьба женщины (по произведениям Л.Н. Толстого «Анна Каренина» и Г.Флобера «Госпожа Бовари»).....	470
<i>Шароградская О.Ю., Буфин Б.А.</i> Право граждан проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия и пикетирования: проблемы реализации в современной России.....	473
<i>Шароградская О.Ю., Зайцева А.М.</i> Экстремизм как социальное явление российской действительности: проблемы противодействия.....	476
<i>Шароградская О.Ю., Захарова С.М.</i> Особенности трудовой занятости современных подростков де-юре и де-факто.....	477
<i>Шароградская О.Ю., Тадевосян Ж.Х.</i> Смертная казнь в современной России: теория и практика применения.....	480

<i>Шимапская О.К., Болтачев А.А., Мырзин В.И., Одицова Э.С., Плешков Н.В., Попова К.С., Шимапский Е.А.</i> Профилактика экстремизма в студенческой среде и воспитание толерантности.....	482
<i>Шинкаренко Е.А., Букина А.С., Копина Е.А.</i> Способы поддержания контакта с семьей для иногородних студентов .....	487
<i>Шинкаренко Е.А., Букина А.С., Копина Е.А.</i> Изменение взаимоотношений в семье в связи с переездом ребенка.....	493
<i>Шинкаренко Е.А., Водопьянова А.И., Стрига Т.С.</i> Библиотеки – это уже не актуально?.....	498
<i>Шинкаренко Е.А., Саукова О.А.</i> Мотивы выбора экономических специальностей студентами ВУЗов и ССУЗов Нижнего Новгорода .....	503
<i>Шилёв Д.А., Балакина А.А., Лобанова Э.С., Петров А.И., Эхова Ю.А.</i> Гомосексуализм и общество. Отношение граждан к лицам с нетрадиционной ориентацией .....	506
<i>Шилёв Д.А., Ларюшина Ю.Д., Радзинская О.В.</i> Роль интернета и социальных сетей в жизни современного студента .....	514
<i>Шилёв Д.А., Маслова Н.С.</i> Зависимость от социальных сетей. Пока не поздно.....	518
<i>Шилёв Д.А., Панкратова О.В., Тимофеева К.А.</i> Второе высшее – мода или насущная необходимость? .....	524
<i>Шилёв Д.А., Панов Д.С., Седова Н.В., Толмачев А.В.</i> Конфликт как форма развития межэтнических отношений .....	529



из-под влияния портрета, обрести покой. Что ж, его желание исполнено: юноша убивает себя, пытаясь уничтожить портрет.

Итак, два великих писателя, имея разные эстетические ориентации, создали два уникальных произведения, в чем-то схожих, в чем-то отличающихся. И в повести, и в романе фигурирует образ-символ портрета, который играет одну и ту же роль в жизни главных героев – приводит их к гибели. Авторы показывают читателю, каким должен быть настоящий художник: «кто заключил в себе талант, тот чище всех должен быть душою».

#### Библиографический список

1. Белинский В. Г.. Избранные статьи. – М.: издательство «Детская литература», 1981г.
2. Борхес Х.Л.. Новые расследования. – С.-Петербург: издательство «Амфора», 2000г.
3. Вересаев В.В. Гоголь в жизни. – М.: издательство «Московский рабочий», 1990г.
4. Гоголь Н.В.. Петербургские повести. – М.: издательство «АСТ», 2011г.
5. Иванов В. И.. Собрание сочинений. Т.2. – М., 1974г.
6. Манн Ю. В.. Постигая Гоголя. Учебное пособие. – С.-Петербург, 2005г.
7. Николюкин А.Н.. Литературная энциклопедия терминов и понятий. – М.: издательство «Интелвак», 2003г.
8. Уайльд О.. Портрет Дориана Грея. – М.: издательство «Эксмо», 2010г.
9. Соболева О.Л.. Справочник школьника – М.: издательство «АСТ-ПРЕСС», 2001г.
10. Степанов Н. Л.. Гоголь творческий путь. – М., 1959г.

**О.М. ИСАЕВА, В.В. КУДРЯВЦЕВА, Ю.К. ФОМИНА**

### **СОПРОТИВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ: АНАЛИЗ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ НА ГРУППОВОМ УРОВНЕ**

*«Нет ничего более трудного, чем браться за новое, ничего более рискованного, чем направлять, или более неопределённого, чем возглавить создание нового порядка вещей, потому что противниками нововведений будут выступать те, кому хорошо жилось при старом порядке вещей, а робкими защитниками те, кому будет хорошо при новом».*

*Н.Макиавелли*

В условиях глобализации компаниям необходимо внедрять новые технологии, методы работы, политику взаимодействия с персоналом, систему мотивации, чтобы избежать стагнации и, впоследствии, гибели компании. Обусловлено это тем, что организационные преобразования являются обязательным условием адаптации персонала компании к изменениям во внешней среде и успешности в конкурентной борьбе [5]. Процесс преобразований в компании достаточно сложен, так как сопровождается активным сопротивлением со стороны работников и руководства. Исследователей интересует вопрос о возможных причинах такого иррационального поведения, так как с точки зре-

ния логики изменения являются обязательным условием существования и развития компании и служат улучшению рабочей среды. Таким образом, можно наблюдать вечный конфликт между стремлением человека к постоянству и комфорту с одной стороны, и поиском нового, инновационного, современного с другой.

Сопротивление организационным изменениям со стороны отдельных людей и групп может служить индикатором негативных социальных последствий изменений и справедливости требований сопротивляющихся работников [6]. Поэтому процесс внедрения организационных изменений требует управления: он должен быть четко сформулирован, продуман, определен и точен, что требует проведения предварительного исследования среды организации с целью выявления причин сопротивления изменениям, самого внедрения всех необходимых мер, контроля и оценки.

Если рассматривать процесс сопротивления с точки зрения исследователя стратегии компании, то он представляется абсолютно нерациональным, так как является ничем иным, как неприятием новых черт существующей реальности, отказом размышлять логически и реализовывать на практике выводы логического мышления. С другой стороны, если рассматривать этот процесс с точки зрения психологии, то он относится к категории естественных человеческих реакций, которые возникают по отношению к реальности при взаимодействии друг с другом [10]. Соединить и изучить эти два аспекта позволяет сфера HR-менеджмента, где управление организационными изменениями в настоящее время стало одной из центральных проблем.

Описывая сопротивление переменам, Дж.Коттер и Л.Шлезингер выделяют два вида сопротивления в зависимости от силы интенсивности: пассивное и активное [2]. Пассивное сопротивление обычно выражается в скрытых формах неприятия перемен, которые практически не поддаются контролю, например снижение производительности, мотивации или желания сменить работу. Выявить его можно лишь спустя какое-то время, когда эффективность мер по предотвращению сопротивления снижается. Активное сопротивление связано с открытым недовольством изменениями. Оно выражается в виде неподчинения изменениям, забастовок или конфликтов внутри коллектива или с руководством. Таковую активную позицию сотрудников видно сразу, что предоставляет больше возможностей для управления сопротивлением и предотвращения возможных конфликтов. В такой ситуации главное – это найти правильные инструменты для разрешения всех споров и конфликтов.

Г. Вотсон [3] рассматривал как выражение сопротивления меняется в течение процесса внедрения изменений и выделил 5 его стадий:

1. Изменения открыто критикуются.
2. Определяются новаторы и противники изменений.
3. Третья стадия характеризуется конфронтацией и конфликтами.
4. Новаторы набирают силу, а противники переходят к скрытому сопротивлению.

5. Противники не желающие принять внедренные изменения отчуждаются от организации.

Системный подход к изучению организационного поведения предусматривает выделение трех уровней анализа: индивидуального, группового и организационного [4]. Исходя из этого, мы считаем, что выявление причин (барьеров) сопротивления изменениям должно проводиться дифференцировано на каждом из этих уровней:

- индивидуальном (недостаток понимания и доверия, страх перед неизвестностью, нежелание осваивать новые методы работы, преобладание мотивации избегания неудач, боязнь профнепригодности в ситуации изменений, потребность в безопасности, несклонность к риску, темперамент, пассивность и др.);

- групповом (инерция рабочих групп, чувство привязанности группе, авторитет коллег, угроза балансу власти, страх перед потерей материальных благ, нежелание меняться в рамках коллектива, ломка социальных устоев, особенности социальных групп и др.);

- организационном (неудачный прошлый опыт, тип организационной культуры, ошибочный процесс внедрения изменений, неплановое вовлечение персонала, разобщенность внутренней и внешней политики и др.).

Сейчас большее внимание HR-менеджеры уделяют анализу индивидуального уровня сопротивления изменениям. Крупные компании с развитой корпоративной культурой и корпоративными ценностями включают в рассмотрение организационный уровень поведения. Групповой уровень находится под менее пристальным вниманием исследователей, и именно этим обусловлен наш интерес к нему.

Рассматривая сопротивление работников организационным изменениям на групповом уровне, Д.Ульрих выделяет следующие явления, которые являются причинами такого сопротивления:

- Инерция рабочих групп. Данный феномен можно объяснить стремлением рабочих групп (департаментов, отделов компании) сохранять стабильность и противодействовать каким-либо изменениям, сохраняя прямолинейное движение без потрясений;
- Чувство привязанности группе. Явление, которое объясняется близкими связями между членами группы (департамента, отдела компании), при котором рабочая группа единогласно противостоит каким-либо нововведениям;
- Авторитет коллег. Феномен, который имеет ту же сущность, что и чувство привязанности группе. При этом, противостояние изменениям подкрепляется не близкими связями, а авторитетным членом или членами рабочей группы (отдела, департамента компании), не дающим другим представителям группы возможности проявлять индивидуальность;
- Угроза балансу власти – объясняется опасениями рабочей группы (отдела, департамента компании) потерять влияние на процессы, происходящие в компании;

- Страх перед потерей материальных благ – опасение лишиться благ и привилегий вследствие нововведений, присущее всей рабочей группе (отделу, департаменту компании);
- Нежелание меняться в рамках коллектива – объясняется консервативным типом личности, преобладающим в какой-либо рабочей группе (отделе, департаменте компании) и опасение выйти за рамки «привычного».

Важно понимать, что управлять процессом внедрения изменений должны люди, имеющие непосредственное отношение к персоналу, так как именно работники являются главным препятствием в этом случае. Иными словами, в качестве агента перемен должны выступать линейные руководители рабочих групп (отделов, департаментов компании), а так же HR-менеджер [9].

Процесс введения изменений должен включать следующие компоненты: анализ потенциального влияния изменений методом наблюдения, вовлечение людей в процесс изменения, информирование о предлагаемых изменениях. Все упомянутые компоненты не могут быть проработаны без влияния HR-менеджера, который будет непосредственно взаимодействовать с персоналом, сглаживая «острые углы» стрессов и конфликтов [7].

Кроме того, основные последовательные механизмы или стадии управления изменениями («размораживание», изменения, «замораживание») должны происходить под руководством и постоянным контролем HR-менеджера, который также и разрабатывает всю систему введения модификаций, исходя из данных предпосылок [8]. Кроме того, программа введения изменений должна включать такие процессы, как постановка целей и разработка видения будущего компании, диагностика существующих условий применительно к разработанным целям, разработка схемы поведения для формирования приверженности к нововведениям, разработка стратегий и плана действия для достижения данных целей. Данная структура должна быть проработана линейными руководителями рабочих групп (департаментов, отделов компании) и проконтролирована HR-менеджером [1].

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что сопротивление изменениям на групповом уровне является наименее изученным вопросом и требует дальнейшего детального исследования. В ближайшее время рабочей группой проекта «Сопротивление организационным изменениям и способы его преодоления в деятельности HR-менеджера», реализуемого в рамках «Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» (грант 13-05-0030), планируется исследование причин возникновения противодействия изменениям со стороны персонала на групповом уровне и разработка рекомендаций по преодолению барьеров, возникающих при работе агента перемен на примере компаний, работающих в различных сферах: производство пищевых продуктов, сотовая связь, информационные технологии, ресторанный бизнес, розничная торговля, банковская сфера, оборонная промышленность.

## Библиографический список

1. Beckhard R. Organization Development Strategies and Models. Addison-Wesley Publishing Company, 1969. p. 267.
2. Kotter, J. P., Schlesinger, L. A. Choosing strategies for change. Harvard Business Review, 57, 1979. p.106-114.
3. Watson, G. Resistance to change. In W. G. Bennis, K. D. Benne & R. Chin (Eds.). The planning of change. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1969. p. 488-498.
4. Гринберг Дж., Бэйрон Р. [Пер. с англ.: О.В.Бредихина, В.Д.Соколова]. Организационное поведение: от теории к практике. М, 2004. С.912.
5. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд.: Пер с англ. СПб.: Питер, 2004. С.864.
6. Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов. Новосибирск: Наука, 1989. С. 347.
7. Куинн Дж., Минцберг Г., Гошал С. Стратегический процесс. Концепции, проблемы, решения. СПб.: Питер, 2001. С. 567.
8. Левин К. [Пер. с англ. И. Ю. Авидон]. Разрешение социальных конфликтов. СПб.: Речь, 2000. С. 407.
9. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR – менеджера в организации: Пер. с англ. М., 2007. С. 304.
10. Щербакова Д.В. Сопротивление организационным инновациям: методология социологического исследования. Журнал социологии и социальной антропологии, 2006. Том IX. № 4.

**Н.А. КАЗАКОВА, Д.Е. ВАСИЛЬЕВ**

### **АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИЕ В РОССИИ: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА**

Автомобильная промышленность является одной из ведущих отраслей отечественного машиностроения, определяющей экономической и социальной уровень развития страны. Автомобилестроение сегодня - одна из наиболее наукоемких и капиталоемких отраслей машиностроения. Как развивается эта отрасль, наверное, волнует многих в нашей стране, и, особенно, нижегородцев. Поэтому тема актуальна для настоящего времени.

*Целью* данной работы является оценка уровня развития автомобильной промышленности в России на данном этапе и определение путей развития отрасли. В ходе работы решались следующие задачи:

- 1) определение значения и уровня развития автомобильной промышленности в советское время;
- 2) оценка современного состояния автомобильной промышленности в Российской Федерации на мировом уровне;
- 3) определение тенденций и перспектив дальнейшего развития автомобильной промышленности в стране;
- 4) составление карты современных центров автомобилестроения России и сборочных предприятий.