

3. Ильенкова С. Д. Экономика фирмы и микростатистика / С. Д. Ильенкова, Н. Д. Ильенкова, Н. В. Тихомирова, С. А. Орехов ; под ред. С. Д. Ильенковой. – Москва : Финансы и статистика, 2007. – 380 с.
4. Кузнецов А. В. Высшая математика: Математическое программирование / А. В. Кузнецов, В. А. Сакович, Н. Л. Холод ; под ред. А. В. Кузнецова. – Минск, 1994. – 286 с.
5. Кхол Й. Эффективность управленческих решений / Й. Кхол. – Москва : Прогресс, 1975. – 205 с.
6. Мазур И. И. Управление проектами / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро. – Москва : Омега-Л, 2010. – 960 с.
7. Мате Эрв. Материально-техническое обеспечение деятельности предприятия / Эрв Мате, Диниель Тиксье. – Москва : Прогресс, 1993. – 160 с.
8. Мелехин В. Б. Лингвистические функции и особенности их применения в системах управления и принятия решений / В. Б. Мелехин, С. Н. Алиев, М. М. Вердиев // Научно-технические ведомости СПб ГПУ. Основной выпуск. – 2008. – № 54. – С. 249–254.
9. Старик Д. Э. Расчеты эффективности инвестиционных проектов / Д. Э. Старик. – Москва : Финстатинформ, 2001. – 132 с.

#### References

1. Balabanov I.T. *Risk-menedzhment* [Risk management]. Moscow: Finansy i statistika, 1996, 192 p.
2. Volkova I.O., Kobec B.B. *Upravlenie aktivami jelektrasetevykh kompanij: zarubezhnyj opyt* [Management of assets of the electric grid companies: foreign experience]. St.-Petersburg, 2007, 125 p.
3. Il'enkova S.D., Il'enkova N.D., Tihomirova N.V., Orehov S.A. *Jekonomika firmy i mikrostatistika* [Economy of firm and microstatistician]. Moscow: Finansy i statistika, 2007, 380 p.
4. Kuznecov A.V., Sakovich V.A., Holod N.L. *Vysshaja matematika: Matematicheskoe programirovanie* [Higher mathematics: Mathematical programming]. Minsk, 1994, 286 p.
5. Khol J. *Jefferktivnost' upravlencheskih reshenij* [Efficiency of administrative decisions]. Moscow: Progress, 1975, 205 p.
6. Mazur I.I., Shapiro V.D. *Upravlenie proektami* [Project management]. Moscow: Omega-L, 2010, 960 p.
7. Mate Jerv, Tik's'e Diniel'. *Material'no-tehnicheskoe obespechenie dejatel'nosti predpriyatija* [Material support of activity of the enterprise]. Moscow: Progress, 1993, 160 p.
8. Melehin V.B., Aliev S.N., Verdiev M.M. Lingvisticheskie funkicii i osobennosti ih primenenija v sistemah upravlenija i prinjatija reshenij [Linguistic functions and features of their application in control systems and decision-making]. *Nauchno-tehnicheskie vedomosti SPb GPU. Osnovnoj vypusk* [Scientific and Technical Bulletin of SPb of GPU. Main edition], 2008, no. 54, pp. 249–254.
9. Starik D.Je. *Raschety jefferktivnosti investicionnyh proektov* [Calculations of efficiency of investment projects]. Moscow: Finstatinform, 2001, 132 p.

### СТРУКТУРА И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОРПОРАТИВНОГО МЕНТАЛИТЕТА

**Хизриев Вахажи Харонович**, кандидат экономических наук, ассистент

Чеченский государственный университет  
364037, Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Шерипова, 32  
E-mail: v.hizriev951@mail.ru

**Исаев Роман Абаевич**, доктор экономических наук, профессор

Чеченский государственный университет  
364037, Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Шерипова, 32  
E-mail: Grozny\_00@mail.ru

**Буралова Малика Ахмедовна**, кандидат экономических наук, доцент

Чеченский государственный университет  
364037, Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Шерипова, 32  
E-mail: Buralova@mail.ru

*В статье рассматривается структура экономического корпоративного менталитета, единство взаимосвязанных элементов. Показана роль и значение групповых и персонафицированных ментальных карт по формированию корпоративного менталитета.*

**Ключевые слова:** национальный менталитет, экономический менталитет, ментальные карты, структурно-генетический подход, ментальная модель, инновационные сетевые подгруппы, ментальный управленческий капитал.

## STRUCTURE AND FACTORS OF DEVELOPMENT OF ECONOMIC CORPORATE MENTALITY

**Hizriev Vakhazhi H.**, Ph.D. (Economics), Assistant

Chechen State University  
32 Sheripov st., Grozny, 364037, Chechen Republic  
E-mail: v.hizriev951@mail.ru

**Isaev Roman A.**, D.Sc. (Economics), Professor

Chechen State University  
32 Sheripov st., Grozny, 364037, Chechen Republic  
E-mail: Grozny\_00@mail.ru

**Buralova Malika A.**, Ph.D. (Economics), Associate Professor

Chechen State University  
32 Sheripov st., Grozny, 364037, Chechen Republic  
E-mail: Buralova@mail.ru

*The structure of economic corporate mentality, the unity of interconnected elements are considered in the paper. The role and value of the group and personified mental maps on formation of corporate mentality are shown.*

**Keywords:** National mentality, Economic mentality, Mental maps, Structure-genetic approach, Mental model, Innovation network subgroups, Mental management capital.

Диалектическая логика в контексте взаимосвязи общего, особенного и единичного позволяет осуществить «восхождение» от национального менталитета к экономическому менталитету и, далее, к корпоративному экономическому менталитету. Очевидно, что современное предприятие, в котором самореализуется и воспроизводит некие продукты определенный персонал, представляет собой весьма специфический «сгусток» ментальных карт и моделей, единое функционирование которых оказывает весьма противоречивое влияние на качество и скорость индивидуального воспроизводства, осуществляемого в рамках первичного хозяйственного звена национальной экономики. *Экономический корпоративный менталитет можно определить как взаимосвязанное единство архетипов и стереотипов экономического корпоративного мышления и поведения, в рамках которых осуществляется восприятие и смыслообразование тех или иных хозяйственных процессов и явлений.* Данный менталитет, применительно к персоналу любой экономической организации, можно определить как **ментальная модель** [1]. Менталитет нижестоящих социально-экономических звеньев и элементов (структурных составляющих предприятия, отдельных личностей) целесообразно характеризовать как **ментальные карты** отдельных сотрудников и их групп. Таким образом, логико-гносеологический анализ проблемы осуществляется в рамках следующих звеньев: «национальный менталитет – экономический менталитет общества – ментальные модели корпоративных союзов и отдельных корпораций – ментальные карты внутрикорпоративных звеньев и отдельных личностей».

Под структурой экономического корпоративного менталитета резонно понимать единство некоторых взаимосвязанных элементов, выделение которых резонно осуществлять по определенным критериям или основаниям. В первом приближении можно выделить два таких основания: структурно-генетическое и структурно-функциональное, ко-

торые и предстоит вкратце рассмотреть. Структурно-генетический подход к выявлению корпоративного экономического менталитета означает характеристику особенностей влияния на корпоративные ментальные модели (ментальные подсистемы предприятия) ментальных звеньев «общего» и «особенного», т.е. национального и общего экономического менталитета. Кроме того, следует учитывать роль и значение групповых и персонифицированных ментальных карт на формирование корпоративного менталитета как микроэкономической целостности. Общая система этих ментальных влияний «сверху» и воздействий «снизу» может быть представлена следующим образом (рис. 1).

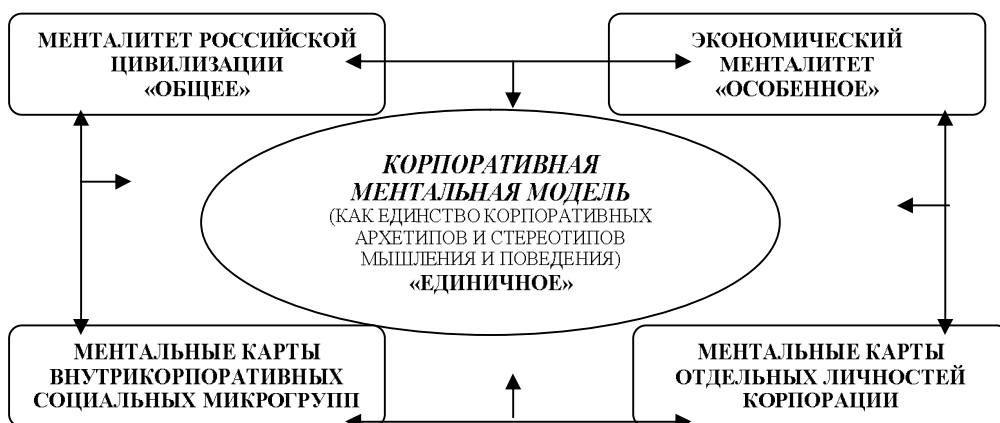


Рис. 1. Структурно-генетическая схема формирования корпоративной ментальной модели

Предложенная схема отражает, прежде всего, взаимосвязь всех генетических звеньев, где корпоративная ментальная модель выделена как «фокус» специально, с аналитической целью. Такое же фокусирование может быть и у любого другого элемента общей рассматриваемой структурно-генетической системы. Здесь же отметим условность именно такого разделения и разграничения соответствующих элементов, поскольку едва ли возможно, например, вести речь о менталитете российской нации, при этом не предполагая того, что данная нация представлена сразу всеми ментальными звеньями, показанными на схеме. Аналогично и с каждым другим элементом данной генетической конструкции, поэтому не случайно все эти звенья соединяются множеством стрелок, отражающих соответствующие взаимосвязи. Интересно, однако, не столько то, как отмеченные «ментальные разнообразия» влияют на корпоративные ментальные модели, сколько то, каким образом следует учитывать это влияние в управленческой деятельности. Известно, что пока не существует как такового ментального менеджмента, или менеджмента ментальных корпоративных моделей, хотя необходимость скорейшего введения именно этого «среза» управленческой деятельности становится все более насущной и осознаваемой. До сих пор, исследуя и раскрывая глубинные аспекты управленческих корпоративных отношений, часто рассуждения велись вокруг различных экономических интересов внутри организаций; при этом мало внимания уделялось тому, что возникающие и воспроизводящиеся здесь противоречия часто имеют отнюдь не ситуативно-поведенческую, а глубинно-ментальную природу. Другими словами, традиционно известные внутрифирменные социально-экономические противоречия в существенной степени являются функцией ментальных внутрифирменных рассогласований, или функцией внутрикорпоративных противоречий ментальных карт сотрудников.

Структурно-функциональный подход к выявлению корпоративного экономического менталитета предполагает классификацию корпоративных ментальных карт по признаку внутрикорпоративной социальной структуризации при одновременном определении функций тех или иных социальных подразделений (страт, микрогрупп, сообществ по интересам, кружков качества и т.д.). Здесь роль и значение отдельных

ментальных карт сотрудников и менеджеров в формировании ментальной корпоративной модели зависит от общего структурно-функционального построения организации. Можно выделить как минимум три примерных варианта организационно-управленческого стиля функционирования предприятия, являющихся основанием для характеристики внутрифирменных «ментальных потоков» с целью создания или пополнения общего «ментального запаса» в форме корпоративного менталитета. Сознательно избегая чрезмерной вариативности стилей и организационных структур корпоративного управления, вкратце остановимся на трех принципиальных вариантах: а) модель управленческой «вертикали», где топ-менеджер либо собственник-управляющий является единственным лицом, принимающим решения (ЛПР), т.е. преобладает «авторитет власти»; б) противоположная первой модели «горизонтальная» парадигма так называемого сетевого управления, где лицо, принимающее решения, «размыто» и господствует «власть авторитета» наиболее подготовленных в творческом отношении лидеров и креативных групп, выполняющих конкретные задачи и дающие «пищу» для корректировки общей корпоративной стратегии, что является делом деятельности высшего руководства; в) наконец, «смешанная» модель управленческих отношений, где действует «авторитет здравого смысла», т.е. обеспечивается наиболее эффективная комбинация мудрой и знающей власти и творческих интенций и исполнительской ответственности персонала.

В рамках **первой модели** практически все хозяйственные решения и взаимодействия определяются логикой и смыслом, присущими высшему эшелону экономической власти предприятия, причем вовсе не обязательно, чтобы этот уровень был представлен одним-единственным субъектом. Суть в том, что здесь, и только здесь формируются, тиражируются и воспроизводятся ценности, идеологические концепты, общие ориентиры социальной и иной политики фирмы, разрабатываются образцы ее рыночного поведения и соответствующих имитаций, паттернов, кейсов и т.д. В этом случае, *экономический корпоративный менталитет, по сути, совпадает с экономической ментальной картой лица (лиц), принимающего (принимающих) решения*, т.е. с менталитетом представителей высшего уровня управления предприятием. Очевидно, что такая «ментальная диспозиция» вполне приемлема для экономической системы, где превалирует общий мобилизационно-централистский тип национального экономического менталитета, широко распространенный в условиях индустриального типа хозяйствования как такового. В ситуации же необходимости развития экономических инноваций, требующей не мобилизационного типа экономики, а «всеобщей ментальной мобилизации», столь персонифицированный корпоративный экономический менталитет едва ли обеспечит успешное решение задачи расширенного воспроизводства инноваций.

Трудно ожидать очень высоких результатов инновационного развития предприятия и в условиях специального внедрения **второй модели**, при которой имеет место чрезмерная деперсонификация принимаемых решений в рамках сетевых взаимодействий. При всей важности и прогрессивности сетевых корпоративных взаимодействий, здесь могут периодически возникать центробежные ментальные и смыслообразующие тенденции, препятствующие формированию четкой стратегии и идеологии фирмы. Другими словами, «ментальная разногласица» представляется не менее опасной, чем искусственное «ментальное однообразие». В рамках рассматриваемой управленческой модели корпоративный экономический менталитет, в силу своей зыбкости и неустойчивости, станет естественным основанием для постоянного роста эндогенных транзакционных издержек. Между тем, следует отметить, что данная модель, тем не менее, более адекватна требованиям инновационной экономики, поскольку пробуждает творчески-трудовой потенциал сотрудников, хотя и увеличивает число «холостых» дискурсов, мало связанных с действительным решением проблем социально-экономического развития предприятия.

Резонно предположить, что наиболее адекватной моделью для обеспечения инновационного вектора корпоративного развития является **третья модель**, в соответствии с которой обеспечивается оптимальное сочетание всех существующих и дейст-

вующих в рамках предприятия ментальных карт сотрудников (менеджеров и рядовых членов персонала). Корпоративный экономический менталитет здесь предстает как органическая целостность и сочетание «ментального многоцветья», представляющего собой источник новых форм и способов восприятия и осмысления всех явлений и событий, происходящих, как внутри, так и за пределами предприятия. Понятно, что в рамках такого корпоративного менталитета не исключаются свои ментальные «доминанты» и «детерминанты», которые не противоречат интересам развития смысловой корпоративной синергии, а лишь требуют своего учета и грамотного «включения» в процесс конструирования общего менталитета персонала предприятия. Подчеркнем, что цель и смысл формирования такого смешанного, дисперсного менталитета состоит в обеспечении большей ментальной «мощности» корпорации посредством мобилизации лучших глубинных сил каждой личности. Общая структурно-функциональная схема корпоративного экономического менталитета может быть показана следующим образом (рис. 2).

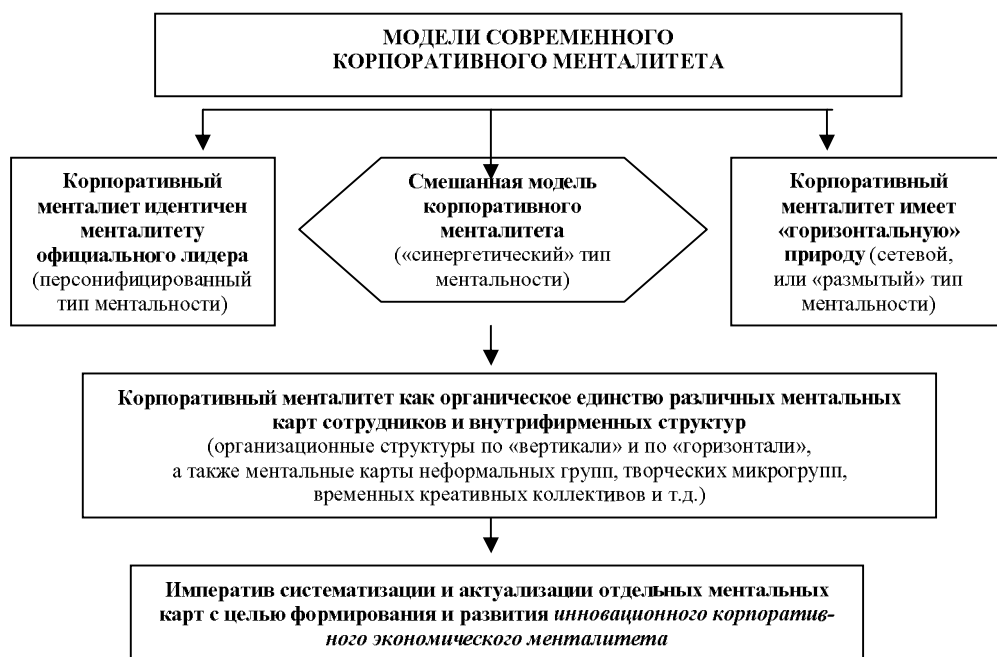


Рис. 2. Структурно-функциональная схема формирования корпоративной ментальной модели

Показанный на схеме «синергетический» тип корпоративного менталитета требует начального пояснения и последующей разработки. Прежде всего, следует отметить, что данный тип, или модель корпоративного менталитета формируется вокруг определенного «центра ментальной тяжести», который предпочтительнее всего иметь в качестве формального менеджмента, т.е. официального руководства. Даже можно считать, что это обстоятельство выступает критическим условием как такового ментального обновления предприятия, поскольку без активного участия «первых» лиц, принимающих экономические решения, всякие стихийные попытки качественного совершенствования установок, ценностей и витальных корпоративных правил, идущие «снизу», стратегически имеют немного перспектив. Именно поэтому, представляется критически важным *осуществлять тестирование ментальных карт топ-менеджеров* на предмет их соответствия требованиям полноценного экономического мышления, т.е. созидательным смыслом, в структуре которых, как известно, есть «конструкты», «диспозиции» и «установки», представляющие собой менталитет субъекта.

Кроме топ-менеджеров, основанием корпоративной ментальной модели инновационного качества являются соответствующие характеристики наиболее креативной части линейно-функциональных менеджеров и сотрудников. Источником инноваци-

онного менталитета могут и должны стать сознательно формируемые *инновационные сетевые подгруппы и команды*, выполняющие экстраординарные экономические задачи и, по сути, создающие интеллектуальные активы предприятия. Практика показывает, что наибольших творчески-созидательных успехов достигают те предприятия, на которых формируется идеология и, далее, атмосфера уважительного отношения к труженикам-новаторам. При этом, «инкубаторами» инновационных ментальных карт сотрудников и подразделениями развития их «пускового» креативного потенциала являются, чаще всего, неформальные организационно-экономические структуры. Умение подобрать составы таких структур, определить или выявить их неформальных лидеров является важнейшим качеством современного субъекта корпоративного управления.

Предложенные выше схемы, а также характеризующие их положения позволяют, прежде всего, констатировать актуальность позиционирования *ментального менеджмента* в общей системе управленческих микроэкономических отношений, а также нацелить на решение следующих назревших задач в сфере современного корпоративного управления. *Во-первых*, важно всегда знать индивидуально-ментальные основания своего предприятия, т.е. знать состав ментальных карт всех сотрудников, без чего невозможно конструировать эндогенные корпоративные институты и формировать соответствующие организационные ценности. Видимо, для решения данной задачи следует разработать своеобразный «тест на ментальное качество», позволяющий набирать и отбирать будущих сотрудников не только по профессиональной пригодности, но и по признаку обладания адекватными ментальными картами (идеологическими убеждениями, устойчивыми взглядами на определенные процессы, институциональными рутинными в сфере определенных поведенческих эффектов и т.д.). Знание индивидуально-ментальных оснований персонала предприятия позволит с большей вероятностью успешно предвидеть и грамотно разрешать существующие и возникающие ментальные противоречия, имеющие отнюдь не только профессиональную природу. Можно легко увидеть, что именно ментальные противоречия порой являются непреодолимой преградой на пути стремления менеджеров к минимизации корпоративных транзакционных издержек.

*Во-вторых*, не менее важно знать, что такое корпоративный экономический менталитет как системное социально-экономическое и социокультурное явление и как его научно обоснованно формировать из имеющихся «ментальных ресурсов». В связи с этим, можно выделить ряд важных положений, которые характеризуют, с одной стороны, алгоритм деятельности субъекта управления, а с другой стороны, подчеркивают некоторые предметные области соответствующего воздействия. Прежде всего, необходимо *составить корпоративную «мозаику» ментальных карт*, позволяющую увидеть индивидуально-ментальное и микрогрупповое основание корпоративного менталитета «здесь и сейчас». Далее, следует *дать содержательную характеристику отдельным элементам данной мозаики*, выделив наиболее перспективные и прогрессивные элементы, а также определив их конкретных носителей в лице индивидов и микросоциальных групп. Самое же главное заключается в том, чтобы *осуществить экстернализацию лучших звеньев ментальной «мозаики»*, т.е. обеспечить их распространение и внедрение в ментальные карты других сотрудников и микрогрупп. Результатом становится корпоративный менталитет ожидаемого (требуемого) качества, использование которого приобретает черты капитального блага, т.е. резонно вести речь о *корпоративном ментальном капитале*. Очевидно, что для успешного решения данной задачи сам субъект управления должен обладать менталитетом желаемого качества, или соответствующим ментальным управленческим капиталом, под которым следует понимать знания и способности (компетенции) определенного субъекта о том, как осуществлять расширенное воспроизводство корпоративного ментального капитала именно созидательного качества. Добавим, что обладатель управленческого ментального капитала созидательного качества естественным образом должен быть носителем так называемого полноценного экономического мышления, т.е. быть способным к поиску смыслов и к самостоятельному смыслопроизводству.

*В-третьих*, собственник ментального управленческого капитала должен умело развивать общую корпоративную ментальную модель, соответствующим образом изменяя ее структуру, а также условия и параметры функционирования. Для этого необходимо, прежде всего, выделить элементы «ментального кристаллообразования», т.е. некие несущие ментальные карты отдельных личностей или созидательных сетевых подгрупп, вокруг которых может развиваться процесс расширенного воспроизводства корпоративного ментального капитала. По сути, речь идет о выявлении так называемых корпоративных творческих элит, а также «корпоративных жрецов» (по удачной терминологии Г.Б. Клейнера), сочетание которых видится абсолютно необходимым для ментального развития фирмы. Если вспомнить, что менталитет представляет собой единство внесознательных архетипов и сознательных стереотипов, то «корпоративные жрецы», являясь носителями культуры и традиций данного предприятия, представляют собой основание неформальных неявных институтов-рутин. Представители же современных творческих элит выступают носителями *идеологии социально-экономических инноваций*, внедрение которой в систему корпоративных взаимодействий призвано формировать растущее число сторонников нового качества производственной деятельности. Модель «традиции плюс инновации» должна обеспечить устойчивость нового качества социально-экономического развития современной организации.

Очевидно, что самым сложным делом в развитии инновационной ментальной модели предприятия является «отладка» взаимодействия «жрецов» и «новаторов», т.е., с одной стороны, носителей корпоративных традиций и институциональных рутин, а с другой стороны, обладателей прогрессивных интенций и созидательных смыслов, призванных воплотиться в инновационные знания, технологии и продукты. Данное взаимодействие призвано формировать такую ментальную модель современной корпорации, где носители традиций становятся новаторами, а новаторы не забывают опереться на традиции. Решение задачи напоминает сложность выявления неявного знания и его последующую социализацию, хотя «проникновение» в сущность ментальных карт сотрудников представляется проблемой, куда более сложной, чем «добыча» эндогенных знаний сотрудников. Формой создания такой модели является механизм корпоративного «опыления менталитетов», в основе которого должен быть сознательно организуемый дискурс отмеченных категорий сотрудников.

Функциональной формой действия данного механизма могут стать временные *творческие сетевые микрогруппы*, объединяемые для решения кратко- и среднесрочных креативных задач. Важнейшим правилом функционирования таких микрогрупп должны стать сознательно формируемые ментальные микромодели, с «полу-слова» обеспечивающие понимание, смыслообразование и смыслопроизводство. При этом не следует избегать множественности ментальных карт сотрудников, поскольку, как показывает опыт функционирования творческих коллективов, наиболее успешными являются такие научно-исследовательские предприятия и инновационные фирмы, где менеджеры умело используют *синергию перекрестного ментального взаимодействия*. Отмеченные положения, характеризующие содержательные аспекты ментального менеджмента, можно квалифицировать как факторы развития корпоративного менталитета современного качества. Значимость этих факторов для современного предприятия предопределяет необходимость их самостоятельного исследования. Теперь, очевидно, следует рассмотреть современную специфику воспроизводства экономических инноваций, чтобы впоследствии определить контуры формирования и развития адекватного экономического корпоративного менталитета, или менталитета экономических агентов, призванных обеспечить инновационное развитие предприятия.

#### Список литературы

1. Коннор Дж. Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем / Дж. Коннор. – Москва, 2010. – С. 81, 83.

#### References

1. Connor Dzh. *Iskusstvo sistemnogo myshleniya: Neobhodimye znaniya o sistemah i tvorcheskoy podhode k resheniyu problem* [Art of system thinking: Necessary knowledge of systems and a creative approach to the solution of problems]. Moscow, 2010, pp. 81, 83.

## ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПРОБЛЕМА ТРАНСФОРМАЦИИ

*Корытцев Максим Александрович*, доктор экономических наук, профессор

Чеченский государственный университет  
364037, Чеченская Республика, г. Грозный, ул. Шерипова, 32  
E-mail: vaish2@rambler.ru

*В статье исследуется значение демографического потенциала, выступающего наряду с рядом других (обеспечением безопасности, институциональной реформой, развитием инфраструктуры) в качестве значимого фактора устойчивого экономического роста. Проблема исследуется в контексте сложной качественной динамики современных демографических процессов: старения населения в мире, асинхронности демографических тенденций развития в различных российских регионах. Рассматриваются условия его продуктивной трансформации в человеческий капитал, пессимистичные и оптимистичные сценарии сочетания демографического и экономического развития, с учетом институциональной и социально-экономической специфики развития отдельных северокавказских регионов.*

**Ключевые слова:** демографический потенциал, экономический рост, естественный прирост населения, человеческий капитал.

## DEMOGRAPHIC POTENTIAL AND HUMAN CAPITAL: TRANSFORMATION PROBLEM

*Koryttsev Maxim A.*, D.Sc. (Economics), Professor

Chechen State University  
32 Sheripov st., Grozny, 364037, Chechen Republic  
E-mail: vaish2@rambler.ru

*The paper provides the research of significance of demographic potential being a significant factor of stable economic growth along with others (safeguarding, institutional reform, infrastructure development). The problem is researched in the context of complicated qualitative dynamics of modern demographic processes: ageing of population in the world, asynchronism of demographic tendencies of development in different Russian regions. The conditions of its productive transformation into human capital, pessimistic and optimistic scenarios combining both demographic and economic development taking into consideration institutional and social-economic specificity of development of North Caucasian regions are considered.*

**Keywords:** Demographic potential, Economic growth, Natality, Human capital.

Современное экономическое развитие в большинстве развитых стран осуществляется на фоне снижающихся либо вообще отрицательных темпов демографического роста, во многом компенсируемых за счет иммиграции. Применительно к нашей стране ситуация развивается схожим образом, хотя значительная часть регионов Северного Кавказа в целом демонстрируют противоположную ситуацию, т.е. естественного прироста населения (табл. 1).

Таблица 1

### Естественный прирост населения (на 1000 родившихся)<sup>1</sup>

Регион Российской Федерации	Коэффициент
Центральный Федеральный округ	-5,8
Северо-Западный Федеральный округ	-5,0
Приволжский Федеральный округ	-3,3
Уральский Федеральный округ	-0,1
Сибирский Федеральный округ	-0,7
Дальневосточный Федеральный округ	-1,0
Южный Федеральный округ	1,8
Республика Дагестан	12,4
Республика Чечня	24,8
В среднем (по РФ)	-2,5

<sup>1</sup> По данным Росстата на 2008 г.