

СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Ярмоленко Лариса Владимировна, кандидат социологических наук, доцент

Южно-Российский гуманитарный институт (Астраханский филиал)

414045, Россия, г. Астрахань, ул. Н. Островского, д. 56а

E-mail: margo-ja@mail.ru

В статье освещаются обобщенные итоги исследований, посвященных созданию модели анализа структуры и функций исполнительных органов субъекта Российской Федерации. Автор выделяет три основных стратегии оптимизации численности государственных гражданских служащих, определяет основные способы сокращения персонала.

Ключевые слова: модель анализа структуры и функций исполнительных органов государственной власти, стратегии оптимизации численности государственных гражданских служащих, «механическое», «органическое», «инновационное» сокращение штатной численности государственных служащих, «универсальный» работник.

STRATEGY OF OPTIMIZATION OF STATE AUTHORITIES

Yarmolenko Larisa V., Ph.D. (Sociology), Associate Professor

Southern Russian Humanitarian Institute (The Astrakhan branch)

56a N. Ostrovsky st., Astrakhan, 414045, Russia

E-mail: margo-ja@mail.ru

The paper provides the results of the researches devoted to forming the model of analysis of the structure and functions of the executive bodies of the subject of the Russian Federation. The author identifies three main strategies to optimize the number of state civil servants, defines the basic ways of reducing the staff.

Keywords: Model of analysis of the structure and functions of executive bodies of state power, Strategies of optimization of the number of state civil servants, "Mechanical", "organic", "innovative" reduction of staff number of state servants, "Universal" worker.

За относительно не долгий период своего существования Российская Федерация переживает второй этап реформирования. Стремление перестроить и адаптировать государственный институт потребностям общества, искоренить имеющиеся недостатки привело к изменению его организационной структуры и функций. Автором статьи с 2003 по 2012 г. осуществлена серия научно-исследовательских работ, посвященных разработке модели анализа структуры и функций исполнительных органов государственной власти Астраханской области [1, 2, 3, 4].

Цель исследований – сформировать модель системного анализа структуры и функций исполнительных органов государственной власти Астраханской области (далее – исполнительные органы) для оптимизации численности штата государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие). Объектом исследования явились исполнительные органы Астраханской области. В качестве предмета исследования были избраны структура и функции министерства культуры Астраханской области.

Актуальность темы исследования определяется необходимостью структурных преобразований в системе исполнительных органов, изменения их функций в соответствии с нормами действующего законодательства, оптимизации численности гражданских служащих и создания адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы гражданских служащих с учетом эффективных методов расчета трудозатрат и финансово-экономическими обоснованиями.

В качестве гипотез результатов анализа структуры и функций исполнительного органа было выдвинуто ряд предположений, устанавливающих причинно-следственную зависимость численности штата гражданских служащих от не эффективной и чрезмерно усложненной структуры организации, наличия дублирующих и излишних функций исполнительного органа (определенных полномочиями или возложенных произвольно), не рациональной организацией и разделения труда гражданских служащих.

Основными средствами исследования были избраны:

– метод системного анализа учреждений исполнительных органов как структурно расчленённой целостности, в которой каждый элемент структуры имеет определенное функциональное назначение;

– номотетический метод, направленный на выявление общих закономерностей в структурировании и функционировании исполнительных органов;

– содержательный анализ нормативной правовой документации, обеспечивающей деятельность исполнительных органов и гражданских служащих, фиксирующей объем их полномочий, функций и структуру.

Системный анализ исполнительных органов государственной власти Астраханской области на примере министерства культуры был применен для оценки элементов организации и их взаимосвязей, с точки зрения эффективности разделения труда, охвата контролем, децентрализации, департаментализации и реализуемых функций.

В ходе анализа структуры и функций исполнительных органов с целью оптимизации численности государственных гражданских служащих было установлено, что государство – формальная организация, в которой структура полномочий и функций предварительно спланирована. Формальная структура определяет всю систему отношений и набор функций, позволяющих осуществлять целенаправленную деятельность по управлению обществом, поэтому исполнительные органы не зависимо от сферы их деятельности имеют общие характеристики организационной структуры и функций, которые позволяют применить единый алгоритм анализа их эффективности с точки зрения численности штата гражданских служащих.

В ходе исследования произведен сравнительный анализ организационных схем 12 министерств Астраханской области. Структура исполнительного органа – это установленная схема взаимодействия и координации деятельности, построенная по принципу функциональной департаментализации (деление организации на отдельные подразделения, каждое из которых имеет четко определенные функции и обязанности).

В целом структура министерств формализована, имеет четко выраженную линейно-функциональную организацию, отражающую фиксированные связи между подразделениями и гражданскими служащими, при этом в ней не учитывается фактический порядок взаимодействия и координация деятельности конкретных гражданских служащих.

Организация и разделение труда в исполнительном органе осуществляется на вертикальном и горизонтальном уровнях. Вертикальная дифференциация деятельности связана с иерархией управления. Полномочия распределяются по должностям и руководителям структурных подразделений. Горизонтальная дифференциация отражает степень разделения труда между отдельными структурными единицами и гражданскими служащими. Чем больше в организации различных сфер, требующих специализированных знаний и навыков, тем более сложной она является. Горизонтальная специализация направлена на дифференциацию полномочий подразделений и функцию должностей.

Структурирование министерств осуществлено в соответствии с полномочиями, законодательно обоснованными. Структурные подразделения соответствуют задачам, направленным на решение определенного круга проблем, имеющих самостоятельное значение и играющих важную роль в деятельности исполнительного органа, что позволяет обеспечить деловую и профессиональную специализацию подразделений, координацию их деятельности, уменьшить дублирование, более рационально использовать имеющиеся в организации ресурсы.

Так, основными направлениями государственной политики министерства культуры являются профессиональное искусство, художественное образование, библиотечное дело, традиционная народная культура, кинематограф, музейная деятельность, культурный туризм и объекты культурного наследия, поэтому государственные полномочия распределены между 5 подразделениями. Для обеспечения их деятельности функционируют еще 3 подразделения министерства.

Четырнадцать организаций находятся в подчинении министерства культуры: тринадцать областных государственных учреждений культуры и одно управление по сохранению культурного наследия и развитию культурного туризма.

Структурные подразделения исполнительного органа (на примере министерства культуры) в зависимости от задач, которые они призваны решать, можно подразделить на 2 группы:

Первая группа – подразделения, фактически реализующие программно-целевые функции государственного управления – это базовые / целевые структурные подразделения. В случае с министерством культуры таковыми являются пять подразделений, осуществляющие функции, непосредственно влияющие на формирование программно-целевых показателей, фиксирующих результативность деятельности Министерства в соответствии с установленными полномочиями: отдел развития библиотечного дела, традиционной народной культуры, кинематографии и взаимодействия с муниципальными органами управления культуры, отдел по развитию профессионального искусства и образования, отдел учета объектов культурного наследия, отдел по контролю и надзору в сфере охраны объектов культурного наследия, сектор музейной деятельности и развития культурного туризма.

Функции указанных отделов имеют результирующий выход, получателем которого выступает внешний для данных отделов субъект. Имеются четкие показатели результативности и эффективности деятельности министерства, зафиксированные в целевых отраслевых программах которые могут отражать качество служебной деятельности гражданских служащих, упомянутых подразделений.

Вторая группа – подразделения, обеспечивающие процесс реализации деятельности базовых структур министерства – это вспомогательные / обслуживающие структурные подразделения: управление по информационной деятельности и связям с общественностью, финансово-экономическое управление, отдел нормативно-правового, кадрового, документационного обеспечения и контроля, сектор документационного обеспечения.

Результативность и эффективность деятельности, упомянутых подразделений не представлена в четких качественных и количественных показателях.

В процессе изучения соответствия функций исполнительного органа полномочиям государственного управления, закрепленным в Положении о министерстве культуры Астраханской области [5], было установлено, что все они реализуются в установленной сфере ведения министерства на основании и во исполнение законодательства Российской Федерации и Астраханской области. Однако изучив уставы областных государственных бюджетных учреждений, было установлено, что фактически основную часть полномочий реализуют подведомственные министерству учреждения, тогда как само министерство должно осуществлять их правовое регулирование.

Из перечня полномочий министерства и его структурных подразделений были выделены следующие группы функций: 1) программно-целевая группа (реализация государственной политики) функции включает нормотворческую, исполнительно-распорядительную, координирующую функции, функция правового регулирования деятельности подведомственных учреждений; 2) вспомогательная группа функций, направленная на обеспечение внутренней деятельности министерства: организационная, коммуникативная, финансовая, документооборот и др. функции.

Программно-целевые функции исполнительного органа имеют результирующий выход, получателем которых выступает внешний для исполнительного органа объект (государственные подведомственные учреждения, юридические лица, государственные и муниципальные органы, физические лица). Данные функции закреплены за базовыми структурными подразделениями министерства.

Однако выявлено ряд замечаний. Большая часть полномочий министерства имеет максимально агрегированное значение (осуществляет контроль, координирует, осуществляет поддержку, осуществляет мероприятия и т.п.), что не дает возможности установить какие конкретные действия должны совершать гражданские служащие для фактической их реализации. Часть полномочий не имеет четких формулиро-

вок, либо они не корректны, что дает возможность распознавать ряд функций как излишние (не свойственные министерству). Например, «Обобщает практику применения законодательства РФ и Астраханской области и проводит анализ реализации государственной политики на территории Астраханской области». На наш взгляд, данную изыскательскую деятельность может выполнять профильная организация по заказу министерства. «Обеспечивает мобилизационную подготовку сотрудников министерства» эту деятельность так же осуществляют специализированные организации.

Ряд полномочий, сформулированных в положении о министерстве [5] создают впечатление, что они подменяют (дублируют) собой деятельность подведомственных учреждений министерства и не соответствуют его статусу (пример, «Принимает участие в разработке и реализации мероприятий, направленных на развитие культурного туризма на объектах культурного наследия...» и т.п.).

Не ясна специфика для министерства таких функций как, например, «Осуществляет координацию деятельности организаций всех форм собственности в сфере культуры и искусства по вопросам представления работников и иных лиц к награждению...» эту деятельность должны инициировать областными государственными учреждениями культуры (ОГУК) и структуры гражданского общества.

Нет четкости в формулировке функциональной роли министерства в реализации государственных услуг, так как эту деятельность реализуют подведомственные министерству ОГУК, например, осуществляют «Запись на обзорные, тематические и интерактивные экскурсии, проводимые государственным учреждением культуры Астраханской области».

Анализ должностных инструкций позволил также сделать ряд выводов. Как формальная организация исполнительный орган характеризуется стандартизацией трудовых функций служащих, при этом определенная их часть в должностных инструкциях не формализована и имеет минимально агрегированного значения (например, взаимодействие с подведомственными учреждениями), другая – строго формализована, прописана в административных регламентах, содержит исчерпывающие описания, множество организационных правил, четко определенных процедур (нормативные шаблоны-стандарты).

Часть функций гражданских служащих дифференцируются в должностных регламентах, охватывают определенные виды работ, которые могут выполняться одним или несколькими работниками, включают отдельные задания, но не устанавливают взаимосвязь между различными видами работ и конечным результатом.

Анализ должностных регламентов выявил формальность их содержания, отсутствие необходимой информации: 1) о масштабе и глубине трудозатрат гражданских служащих, 2) степени централизации или децентрализации процесса принятия решений, 3) дифференциации между стратегическими и текущими, узкоспециализированными функциями, 4) о вкладе должности в конечный результат деятельности организации.

В связи с тем, что исследования (2010–2012 гг.) основывались только на анализе документации, обеспечивающей деятельность исполнительного органа, и не предполагали изучения фактических трудозатрат персонала, поэтому сделать какие-либо выводы о персональной загруженности и вкладе должности в конечный результат деятельности организации не представилось возможным.

На основе выводов, полученных в процессе анализа структуры и функций исполнительного органа, были сформированы практические предложения по сокращению численности штатного состава гражданских служащих.

Оптимизация численности гражданских служащих может быть осуществлена с применением трех наиболее приемлемых стратегий. Стратегия № 1 – реструктуризация исполнительных органов с упразднением некоторых структурных подразделений. Структурные изменения всегда связаны с пересмотром функциональных обязанностей исполнительных органов или их подразделений, с пересмотром обязанностей государства перед обществом и гражданами. Большое внимание при этом уделяется внутриорганизационным оптимизациям, поскольку именно они позволяют сокращать издержки, убирая линейных руководителей, их канцелярии, снижая доку-

ментооборот. Структурные преобразования – обязательный элемент оптимизации численности государственных служащих.

Стратегия № 2 – исключение из полномочий исполнительного органа и его структурных подразделений, дублирующих и излишних функций, что так же позволит произвести реорганизацию структуры организации.

Стратегия № 3 – ревизия фактических должностных обязанностей гражданских служащих для разработки инновационных форм интенсификации деловой активности исполнительного органа с использованием минимальной численности штата. При анализе структуры органа исполнительной власти выявляются должности гражданской службы, осуществление функциональных обязанностей по которым не предполагает выполнение управленческих функций. Представляется возможным перевод данной категории служащих на технические должности.

Остановимся подробнее на описании содержания каждой из обозначенных стратегий.

Стратегия № 1. В связи с тем, что в схеме министерств выявлены базовые и вспомогательные структурные подразделения, имеет смысл сохранить персонал базовых подразделений, деятельность которого непосредственно направлена на осуществление полномочий, закрепленных за исполнительным органом. Следует упразднить вспомогательные подразделения и сократить ту часть гражданских служащих, которая непосредственно не задействована в деятельности базовых подразделений. Применительно для министерства культуры можно упразднить Управление по информационной деятельности и связи с общественностью, в котором работает 6 штатных единиц, из которых 3 гражданских служащих.

Из организационных схем исполнительных органов можно исключить вспомогательные подразделения. Их деятельность может быть передана вновь созданным учреждениям, например, в управление, реализующее нормативно-правовое, документационное, информационное и кадровое обеспечения министерств; финансово-экономическое управление. Упомянутые учреждения смогут на централизованной основе интегрировать и аккумулировать деятельность всех 12 министерств.

Установление прогрессивной сети коммуникации, указанных учреждений с министерствами, будет способствовать более эффективному их функционированию. Причем численный состав гражданских служащих вновь созданных учреждений будет значительно меньше, чем в подобных подразделениях всех исполнительных органов вместе взятых, за счет унификации и универсализации их деятельности (при условии задействования стратегия № 3).

В случае реализации стратегии № 1 50 % гражданских служащих – 18 штатных единиц 5 базовых подразделений министерства культуры Астраханской области смогут продолжить свою деятельность в полном составе, причем в отделе развития профессионального искусства и образования должность заместителя начальника отдела может быть упразднена (если руководствоваться опять же стратегией № 3). В среднем при реализации упомянутой стратегии 80 гражданских служащих 12 министерств могут быть сокращены.

Стратегия № 2. Систематизировав итоги анализа полномочий министерства культуры, нами был сформированы 3 группы программно-целевых функций министерства: 2 нормотворческие функции, 4 функции правового регулирования, 7 исполнительно-распорядительных функций. Таким образом, 13 полномочий фактически реализуются министерством культуры.

Из перечня полномочий министерства следует изъять пункты, касающиеся предоставления государственных услуг. Их перечень закрепляется за подведомственными министерству учреждениями. В сфере компетенции исполнительного органа остается только правовое регулирование полноты и качества их предоставления.

Произвести перевод максимально агрегированных значений формулировок полномочий исполнительного органа в минимально агрегированные и составить перечень функций для последующего контроля и расчета фактических трудозатрат гражданских служащих.

Для оптимизации численности служащих в последние годы активно используется аутсорсинг – передача не ключевых функций государства внешним исполнителям. Аутсорсинг на государственной службе стал особенно востребованным с внедрением информационных технологий.

Нами предлагается передать аутсорсерам функции министерства культуры по обобщению практики применения законодательства РФ и Астраханской области, анализу реализации государственной политики на территории Астраханской области, организацию и реализацию профессиональной подготовки работников министерства, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

В связи с тем, что функции организации являются основой, определяющей ее организационную структуру, соответственно ограничение объема полномочий министерства культуры предполагает оптимизацию его структурных составляющих, а именно сохранить 3 программно-целевых подразделения и 3 вспомогательных с общей численностью гражданских служащих 14 штатных единиц.

Таким образом, предлагается оптимизировать схему исполнительного органа, сократив число структурных подразделений с 10 до 6, а из 26 государственных служащих предлагается оставить в штате только 14 единиц.

Стратегия № 3. Потребности любой организации в сотрудниках меняется с течением времени под воздействием внешних и внутренних факторов. Организация принимает меры по приведению численности работников в соответствие со своими реальными потребностями, т.е. осуществляет набор или сокращение персонала. Сокращение (высвобождение) персонала как вид деятельности предполагает комплекс мероприятий. Остановимся только на краткой характеристике распространенных процедур сокращения¹.

«Механическое» сокращение, предполагает произвольное высвобождение n -ого количества сотрудников, объем производственных функций оставшихся работников возрастает, при этом в числе сокращенных могут оказаться работники с высокими профессиональными навыками, производительностью труда и опытом работы.

«Организационное» сокращение, предполагает высвобождение сотрудников, функции которых упряднены за ненадобностью.

«Инновационное» сокращение, предполагает высвобождение части персонала за счет внедрения автоматизированных средств, инновационных технологий для осуществления производственного процесса. Данный вид сокращения численности работников ориентирован на интенсификацию и оптимизацию деловой активности оставшегося персонала за счет модификации их производственных функций. Поэтому в ходе высвобождения части сотрудников осуществляется отбор «универсальных» работников, имеющих высокую трудовую мотивацию, обладающих соответствующей профессиональной подготовкой, владеющих отработанными технологическими операциями, готовыми к чередованию разнообразных видов работ и эффективно их планировать. Инновационное сокращение штата работников нераздельно связано с изменением технологии производственного процесса и процедур взаимодействия персонала на всех уровнях функционирования организации, что с необходимостью требует прогрессивных форм обучения и переподготовки оставшихся сотрудников.

Программа оптимизации штатной численности гражданских служащих должна реализовываться в инновационном направлении, что предполагает изменение пропорций в совокупности функций и комбинаций трудовых операций, формирование универсального гражданского служащего, который должен иметь соответствующую профессиональную подготовку, позволяющую гибко многосторонне приспосабливаться к различным видам трудовой деятельности и подвижности трудовых функций. Для реализации шаблонных работ следует расширить технические возможности, что позволит осуществить переход от узкоспециализированных процедур к работам большего масштаба и глубины.

¹ Авторский подход.

Стратегия № 3 предполагает необходимость предварительной оценки должностей, закрепленных за гражданскими служащими, по масштабам, глубине работ, качественными и количественными показателями, на основе которой можно разработать оптимальные пропорции и комбинации трудовых операций.

Предлагается произвести анализ и оценку результатов деятельности электронного правительства с целью выявления возможностей изменения внутренней организационной структуры и оптимизации служебных процессов. Так, например, определить какой объем технических работ и процедур был сокращен.

Для оценки масштаба и глубины должностных трудозатрат гражданских служащих можно использовать соответствующие алгоритмы.

В целом преобразования любой организации должно предполагать системный, комплексный подход в совершенствовании организационного механизма. Автоматизированных систем управления (например, виртуальное правительство и электронный офис) в отрыве от улучшения структуры и функций управления недостаточно. Назрела необходимость взаимоувязать систему функций, прав, ответственности по вертикали и горизонтали управления, организационно оформить все связи и отношения между должностями исполнительного органа государственной власти и закрепить законодательно принципиальные рамки, позволяющие ограничивать произвольное разрастания бюрократического государственного аппарата.

Список литературы

1. Ярмоленко Л. В. Особенности структурирования и функциональной определенности органов исполнительной власти Астраханской области / Л. В. Ярмоленко // Социально-экономическое и политико-правовое развитие региона : мат-лы Всерос. науч. конф. – Астрахань, 2005. – С. 199–115.
2. Ярмоленко Л. В. Дисфункциональность исполнительных органов власти / Л. В. Ярмоленко // Современное российское общество: состояние и перспективы. Первые Казанские социологические чтения (Казань 15–16 ноября 2005 г.) : мат-лы Всерос. науч. конф. – Казань : Центр инновационных технологий, 2006. – Т. 1. – С. 164–169.
3. Ярмоленко Л. В. Инновационные процессы в реформировании государства / Л. В. Ярмоленко // Современные проблемы правового регулирования : сб. Межвуз. науч. конф. студентов, аспирантов, преподавателей. – Астрахань, 2011. – С. 75–79.
4. Ярмоленко Л. В. Оптимизация функций исполнительных органов государственной власти Астраханской области: социологическое обеспечение / Л. В. Ярмоленко // Социология в системе научного управления обществом : мат-лы IV Всерос. социол. Конгресса // ИС РАН, ИПИ РАН, РГСУ. – Москва : ИС РАН, 2012. – 1 CD ROM. – С. 2296–2297.
5. Положение о министерстве культуры Астраханской области. – Режим доступа: <http://minkult.astrobl.ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус.

References

1. Jarmolenko L.V. Osobennosti strukturirovaniya i funkcional'noj opredelennosti organov ispolnitel'noj vlasti Astrahanskoj oblasti [Features of structuring and functional definiteness of executive authorities of the Astrakhan region]. *Social'no-jeconomicheskoe i politiko-pravovoe razvitie regiona* [Social and economic and political and legal development of the region]. Astrakhan, 2005, pp. 199–115.
2. Jarmolenko L.V. Disfunkcional'nost' ispolnitel'nyh organov vlasti [Dysfunctionality of executive bodies of the power]. *Sovremennoe rossijskoe obwestvo: sostojanie i perspektivy. Pervye Kazanskie sociologicheskie chtenija* (Kazan', 15–16 nojabrja 2005 g.) [Modern Russian society: state and prospects. The First Kazan Sociological Readings (Kazan, November 15–16, 2005)]. Kazan: Centr innovacionnyh tehnologij, 2006, vol. 1, pp. 164–169.
3. Jarmolenko L.V. Innovacionnye processy v reformirovanii gosudarstva [Innovative processes in state reforming]. *Sovremennye problemy pravovogo regulirovaniya* [Modern problems of legal regulation]. Astrakhan, 2011, pp. 75–79.
4. Jarmolenko L.V. Optimizacija funkcij ispolnitel'nyh organov gosudarstvennoj vlasti Astrahanskoj oblasti: sociologicheskoe obespechenie [Optimization of functions of executive bodies of the government of the Astrakhan region: sociological providing]. *Sociologija v sisteme nauchnogo upravlenija obwestvom* [Sociology in system of scientific management of society]. Moscow, 2012, 1 CD ROM, pp. 2296–2297.
5. *Polozhenie o ministerstve kul'tury Astrahanskoj oblasti* [Provision of the Ministry of Culture of the Astrakhan Region]. Available at: <http://minkult.astrobl.ru>.

МОБИЛЬНОСТЬ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ И СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ВЫЗОВЫ XXI В.

Манцерова Ольга Владимировна, аспирант, ведущий специалист Центра переводоведения и синхронного перевода «АСТЛИНК»

Астраханский государственный университет
414056, г. Астрахань, ул. Тагипцева, д. 20а
E-mail: olga_mantserova@inbox.ru

Глобализация предоставила российской молодежи возможность относительно беспрепятственной внешней миграционной мобильности и послужила причиной возникновения многих социокультурных вызовов для России. Наиболее активные, мобильные, талантливые, целеустремленные и смелые представители российской молодежи стремятся на Запад в поисках лучшей жизни, в результате чего наша страна теряет квалифицированные кадры, потенциал которых можно было бы использовать в интересах обеспечения стабильного будущего России.

Ключевые слова: глобализация, российская молодежь, мобильность молодежи, социокультурные вызовы

THE MOBILITY OF RUSSIAN YOUNG PEOPLE AND SOCIOCULTURAL CHALLENGES OF THE XXI CENTURY

Mantserova Olga V., post-graduate student, Leading Specialist

Astrakhan State University
20a Tatishchev st., Astrakhan, 414056, Russia
E-mail: olga_mantserova@inbox.ru

The globalization provided Russian young people with the opportunity of relatively free international mobility and caused a lot of sociocultural challenges of Russia. Very active, talented, single-minded and daring Russian young people are striving to the West in search for the best life. Because of that our country loses qualified workers, the potential of which could be used to guarantee the sustainable future for Russia.

Keywords: Globalization, Russian young people, Mobility of young people, Sociocultural challenges.

XXI век современные ученые и аналитики характеризуют такой категорией как глобализация. Глобализация оказала сильное влияние на все социальные процессы и сферы жизни населения России. В большей степени данное влияние коснулось такой категории населения, как молодежь. Это самая восприимчивая, самая динамичная, самая активная стремящаяся к новым знаниям категория населения. При изучении тех изменений, которые принесла с собой глобализация, невольно возникает вопрос, а все ли эти изменения положительно сказались на жизни российской молодежи и России в целом.

Благодаря глобализации российская молодежь получила возможность относительно беспрепятственно выезжать из страны. После падения «железного занавеса» в конце XX столетия в России было зарегистрировано увеличение уровня миграционной мобильности молодежи, который в настоящее время продолжает расти. Основную часть миграционных потоков из России составляли молодые люди и девушки в возрасте от 14 до 30 лет, а также можно отметить, что ситуация не изменилась и в настоящее время. На период с 1994 по 2001 гг. внешняя миграция населения из России составила 0,1 млн чел. [8, с. 7]. Глобализация всегда вызывает массовые миграции, что объясняется неумолимой экономической логикой – логикой конкуренции и стремлением к улучшению условий своего существования. Если исключить насильственное изгнание по политическим или социальным мотивам, то массовые миграции всегда происходили в эпоху глобальных изменений, и они, как правило, направлялись из мест, не имеющих конкурентных преимуществ, в места, имеющие таковые.