

К ПОСТРОЕНИЮ ОБЩЕЙ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В статье рассматривается система построения общей теории управления персоналом (человеческими ресурсами) применительно к коммерческой организации с использованием системно-деятельностного подхода.

Ключевые слова: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, трудовой ресурс, теория управления, самодеятельностный подход, организационная культура, обучение, мотивация.

Управление персоналом (в более современном варианте – управление человеческими ресурсами – Human Resources Management) превратилось в одну из важнейших областей менеджмента. Специалисты в этой области объединяются: действует Европейский кадровый конгресс, членом которого является Российский кадровый конгресс – Национальный союз кадровиков, в рамках Национального союза созданы кадровые клубы, в том числе в Самаре. Большими тиражами издаются профессиональные журналы. Практики интенсивно обмениваются опытом работы, решения профессиональных проблем. Тем острее ощущается нехватка теории. Многие из того, что написано в учебниках управления персоналом, отнюдь не современно. Выдающиеся достижения проф. В.И. Герчикова в области трудовой мотивации [1; 2], опубликованные в начале нового века, известны все еще немногим, зато попытки объяснить мотивацию работников «пирамидой А. Маслоу», построенной в 40-е годы XX века, по-прежнему нескончаемы. Попытки теоретического обоснования методов управления персоналом (человеческими ресурсами) следуют методологии исторического подхода: перечисляются школы, возникавшие в различное время на разных основаниях в разных странах, порой несовместимые по основаниям и принципам, но, констатируя их различия, авторы не делают попыток синтеза, для которого нехватает методологической и в первую очередь онтологической базы.

В результате такого положения вещей у практиков выработалось откровенно негативное отношение к «теории» и «теоретикам», не объясняющим реальность, не создающим новых методов работы, чаще всего беспомощно цитирующим зарубежные источники середины XX века. Между тем новые реалии рынка, технологического прогресса диктуют новые требования к человеческим ресурсам. И если не будет построена единая теория этой важнейшей области управления, опирающаяся на очевидную онтологическую базу, с ясной логикой и проверенными практикой выводами, управление персоналом может окончательно распасться на отдельные методики и приемы, где-то эффективные, где-то нет, для которых нельзя будет очертить область эффек-

* © Сорочайкин А.Н., Цлаф В.М., 2012

Сорочайкин Андрей Никонович (egmu205@mail.ru), кафедра экономики города и муниципального управления Самарского государственного университета, 443011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

Цлаф Виктор Михайлович (egmu205@mail.ru), кафедра государственного и муниципального управления Самарского государственного университета, 43011, Российская Федерация, г. Самара, ул. Акад. Павлова, 1.

тивного применения, область взаимной совместимости и область запрета на использование. Теория управления персоналом должна «реабилитировать» себя в глазах практиков и стать для них надежным проводником в современном лабиринте кадровых проблем.

В настоящей статье авторы попытались сделать шаг к построению такой общей теории управления персоналом (человеческими ресурсами) применительно к коммерческой организации с использованием системодейательностного подхода.

Одно из основных различий в подходах к управлению персоналом (человеческими ресурсами), отмечаемое многими авторами, состоит в том, что подход, именуемый управлением персоналом, направлен на удовлетворение потребностей работников путем их участия в трудовой деятельности наиболее полезным для работодателя способом (следствие «доктрины человеческих отношений» в общем менеджменте), а подход, именуемый управлением человеческими ресурсами, — на достижение стратегических целей компании, для которого нужны эти ресурсы. Можно добавить сюда еще самый ранний из подходов, рассматривающий персонал как рабочую силу, или трудовой ресурс¹, покупаемый компанией за определенную плату. Человеческий ресурс и трудовой ресурс — принципиально разные понятия; не вдаваясь в их детальный анализ, отметим, что человеческий ресурс предполагает не только способность и готовность к труду в рамках определенных институциональных норм (должностных инструкций, технологий, регламентов и т. п.), но и мотивацию, и профессиональную способность к самостоятельному, ответственному принятию решений в рамках этих норм. Трудовой ресурс — объект купли-продажи, человеческий ресурс не продается и не покупается, а вступает с компанией в сложную систему intersubъектных отношений, в которых фигурируют и стратегические цели организации (представляемой ее менеджментом), и потребности работников, и оплата труда, и вопросы стимулирования, и многое другое.

Все три упомянутых подхода в соответствии с традициями классических теорий менеджмента выделяют субъект и объект управления, каждый из которых определенным образом институирован, и, по существу, сводят проблему управления к субъект-объектным отношениям. Методологические проблемы теории управления человеческими ресурсами, как нам представляется, состоят, в частности, в попытке подменить реальные intersubъектные отношения упрощенными «односторонними» субъект-объектными отношениями.

С одной стороны, системодейательностный подход, в отличие от указанных выше, рассматривает не субъект и объект управления, а систему деятельностей или актов деятельности, в которой реализуется достижение определенных целей. Субъект-объектные отношения заменяются структурой связей между актами деятельности. Эту систему можно интерпретировать как объект-объектное отношение. С другой стороны, так как каждый акт деятельности предполагает наличие субъекта этого акта, ту же структуру связей можно интерпретировать как субъект-субъектное отношение, вводя в рассмотрение «человеческие компоненты» этих отношений: ценности, потребности и др.

Таким образом, в системодейательностном подходе можно представить любой из существующих подходов к управлению персоналом (человеческими ресурсами). Следовательно, системодейательностный подход может служить базой для синтеза существующих подходов и дальнейшего развития теории управления персоналом (челове-

¹ В работе [3] мы различаем рабочую силу и трудовой ресурс как разные понятия, и это различие, видимо, должно учитываться в общей теории управления персоналом, однако для настоящей статьи оно несущественно.

ческими ресурсами). Имея в виду эту универсальность предлагаемого подхода, мы в дальнейшем не будем употреблять двойное наименование «персонал (человеческий ресурс)», применяя единый термин «персонал».

Системоделятельный подход соединяет два типа описания деятельности. С одной стороны, такой подход обязывает характеризовать каждый акт деятельности его назначением (извне заданной функцией), целью, задачами, средствами, методами и действиями (процедурами), а также материалом и продуктом. С другой стороны, применяется нормативное описание деятельности, согласно которому деятельность определяется совокупностью институциональных и социокультурных норм. Оба типа описания используются в настоящей статье. Вместе с тем, в силу ограниченности объема работы, в ней не содержится полное изложение теории управления персоналом в системоделятельном подходе, а даются лишь некоторые элементы этой теории.

Мы живем в эпоху насыщенного рынка, и хотя степень его реального насыщения на разных рынках и в различных населенных пунктах сильно отличается, насыщенность является свойством, принципиально присущим рынкам XXI века. Насыщение рынков означает исчезновение естественно формирующегося спроса: удовлетворенная потребность не порождает мотивации к покупке, а в насыщенном рынке любая потребность может быть удовлетворена избыточным предложением. Безденежный покупатель не покупатель, а в насыщенном потребительском рынке потратить любые средства, предназначенные для потребления, несложно и недолго. *Жизнеспособность бизнеса в этих условиях может обеспечиваться не традиционной ориентацией на неудовлетворенный спрос, а только ориентацией на конкурентоспособность* – способность «переманить» покупателя от конкурента.

Известный специалист в области стратегического управления Дэвид А. Аакер нашел точную, краткую и емкую формулировку: «*Основы конкурентных преимуществ: активы, компетенции, синергизм*» [4, с. 61]. Мы добавляем к этому *бизнес-идею и организационную культуру* компании, также являющиеся важнейшими стратегическими факторами конкурентоспособности [3]. XXI век с его глобальным расширением коммуникаций и общей глобализацией экономики сделал почти невозможным эксклюзивное владение как материальными, так и нематериальными активами. И know-how, и оборудование, обеспечивающие уникальные технологические возможности, становятся доступными конкурентам. Научно-технический прогресс и прогресс в области коммерческой разведки сближают технологические возможности конкурентов, и их специфика все более определяется различиями в компетенциях персонала и организационной культуре. Эти «человеческие факторы» становятся ведущими в обеспечении успешности компаний [4].

Понятия компетенций, компетентности (от лат. *competens* – соответствующий; *competentia* – согласованность, соразмерность; *competo* – соответствовать, быть годным, способным), в отличие от традиционной триады «знание – умение – навык», относящейся к *действию*, включают множество других компонентов, определяющих готовность субъекта к осуществлению *деятельности*. Эта готовность обеспечивает понимание извне заданного назначения акта деятельности, формирование собственной цели, определение задач, выбор средств и методов и лишь после этого использование знаний, умений и навыков для совершения конкретных действий в соответствии с целью и задачами и с помощью выбранных средств и методов. Не в последнюю очередь готовность субъекта к осуществлению деятельности определяется его физическим состоянием, личностными и иными качествами, не являющимися следствием собственно профессиональной подготовки. Отождествляя понятие *компетентности* с понятием *готовности* человека к участию в деятельности, мы рассматрива-

ем ее как совокупность необходимых компетенций. В соответствии со сказанным выше мы выделяем физическую, психологическую, социальную, собственно личностную и профессиональную готовность человека к профессионально-трудовой деятельности как составляющие компетентности и как группы конкретных компетенций. Анализ детального перечня компетенций выходит за рамки настоящей работы.

Функции управления персоналом в отношении обеспечения компетенций работников заключаются в поиске лиц, обладающих необходимыми компетенциями, и стимулировании их к заключению трудового контракта с компанией или в оснащении этими компетенциями лиц, уже работающих в компании. Кроме того, функцией управления персоналом является поддержание актуальности компетенций персонала с учетом возможной утраты компетенций при временном неиспользовании или неполном использовании, а также изменения требований к компетентности вследствие развития технологий производства, управления и т. п.

В любом случае можно сказать, что *назначением* (точнее, одним из назначений — другие будут рассмотрены ниже) *деятельности по управлению персоналом* является *обеспечение компании персоналом, обладающим необходимыми компетенциями*.

Чтобы реализовать любую деятельность, ее субъекты должны *знать*, что надо делать, *уметь* это делать и *хотеть* это сделать. Часто эта триада дополняется четвертым компонентом: иметь условия, чтобы делать. Однако условия не создаются сами по себе, они создаются другими людьми, которые должны знать, что надо предпринимать для создания условий, уметь и хотеть это делать. Таким образом, по отношению к коллективу компании в целом можно рассматривать три компонента обеспечения готовности персонала к деятельности: *информированность, обученность, мотивацию*.

При этом отметим, что информированность предполагает не только *наличие* информации, но и *готовность* к ее пониманию, а мотивация к определенной деятельности определяется такими компетенциями, как понимание своей выгоды и путей ее получения, знание и внутреннее принятие границ дозволенного и недозволенного и т. д. Таким образом, не только обученность (умения и навыки выполнения определенных действий), но и остальные компоненты обеспечения готовности к деятельности (информированность и мотивация) требуют наличия определенных компетенций.

Следовательно, если обеспечение компании персоналом, обладающим необходимыми компетенциями, является назначением деятельности по управлению персоналом, то эту деятельность нельзя ограничивать вопросами профессиональной квалификации работников. Деятельность по управлению персоналом включает «заботу» и о физической, и психологической, и социальной, и личностной готовности персонала к осуществляемой деятельности. Какие из компетенций должны быть сформированы у людей до заключения трудового контракта с компанией и подлежат контролю при найме, а какие компания готова формировать у работников и каковы стартовые условия такого формирования (необходимая начальная компетентность) — это выбор, который должен быть сделан каждой компанией исходя из своей стратегии, целей и возможностей.

В функциональной структуре управления компанией можно выделить звенья, ответственные за создание и поддержание тех или иных факторов конкурентоспособности (рис. 1).



Рис. 1. Влияние функций управления компанией на факторы формирования стратегических конкурентных преимуществ

Как видно из приведенной схемы, компетенции персонала обеспечиваются исключительно деятельностью по управлению персоналом. Распределение относящихся к этой деятельности процедур между элементами организационной структуры – службой управления персоналом и линейным менеджментом² – являлось предметом многолетних дискуссий практически во всем мире. Но независимо от того, кто в большей или меньшей мере участвует в управлении персоналом, обеспечение необходимых компетенций – продукт именно этой деятельности. То же можно сказать и о формировании организационной культуры. Эта функция делится между общим и стратегическим руководством компании (General & Strategic Management) и службой управления персоналом (Human Resources Management), и в этом отношении роль стратегического руководства, а точнее лидеров, способных вести за собой коллектив властью авторитета, несомненно, высока. Службе управления персоналом остаются тем не менее важные функции формирования организационной культуры специальными социотехническими методами, известными как Organization Development [5].

Таким образом, деятельность по управлению персоналом ответственна за создание важнейших в современной ситуации факторов конкурентных преимуществ: компетенций персонала и организационной культуры.

Онтологической основой теории управления персоналом в системодетельностном подходе является онтологическая схема социально-деятельностной системы [6].

² В настоящей работе мы относим к линейному менеджменту всех непосредственных и прямых руководителей тех работников, по отношению к которым осуществляется управление персоналом, независимо от того, работают ли они в основных или вспомогательных, производственных, функционально-управленческих или иных подразделениях.

Базовым принципом общей теории управления социально-деятельностными системами является следующий: *деятельность регулируется совокупностью норм: институциональных норм, выполнение которых подкрепляется силой власти, и социокультурных норм – традиций, стереотипов, отвечающих ценностным ориентирам людей и обусловленных их воспитанием и образованием. Институциональные нормы независимо от подкрепления их властью выполняются только в том случае, если соответствуют ценностной системе и социокультурным нормам исполнителей* [7].

Соответственно, в основу деятельности по управлению персоналом должен быть заложен следующий принцип: социокультурные нормы, актуализированные у работников, должны обеспечивать реализуемость институциональных норм, регулирующих профессионально-трудовую деятельность персонала. Этот принцип имеет «двойное действие»: он предъявляет требования к социокультурным нормам работников и одновременно формирует ограничения для институционального нормотворчества.

Институциональные нормы, действующие в компании, – это совокупность положений, содержащихся во внешней нормативно-правовой среде: законах, постановлениях органов власти, стандартах – и локальной нормативной базе компании: организационно-распорядительных, нормативно-технических, проектно-конструкторских и технологических документах. При этом необходимо иметь в виду, что институциональные нормы могут быть разного назначения и различной степени «жесткости». Императивные предписывающие нормы требуют безоговорочного исполнения «по букве нормы», диспозитивные нормы допускают отклонения, выбираемые работником самостоятельно или по согласованию с руководством, разрешающие (управомочивающие) нормы вместе с диспозитивными формируют «зоны дискреционного поведения», в рамках которых решения принимаются работником самостоятельно³. Организационная культура бюрократического типа⁴ предполагает преимущественное использование императивных норм, ограничивая не только работника, но и руководителя в принятии решений, культура, ориентированная на власть, в большей степени использует диспозитивные нормы, конкурентная и адхократическая культуры предполагают достаточно широкие дискреционные зоны, наконец, клановая культура, распространенная в малом бизнесе, сводит институциональное регулирование к минимуму.

Социокультурные нормы персонала, необходимые для осуществления профессионально-трудовой деятельности, выражаются в совокупности компетенций, определенных выше.

Требование соответствия институциональных и социокультурных норм формирует *второе назначение деятельности по управлению персоналом – распределение персонала по конкретным институционализированным позициям по критерию максимального соответствия социокультурных норм (компетенций) и институциональных норм.*

Такая формулировка назначения вместо принятого термина «расстановка кадров», предполагающего в основном соответствие профессиональной квалификации и иных отдельных характеристик работника должностным и технологическим инструкциям, позволяет учесть особенности организационной культуры, в том числе жесткость императивного нормирования деятельности работников на конкретных рабочих местах, формы и условия делегирования полномочий и другие способы формирования зон дискреционного поведения, сформулировать задачи взаимозаменяемости работников, подготовки резерва, разработать содержание и формы проведения обучения и

³ Вследствие ограниченности объема статьи мы не рассматриваем здесь все виды институциональных норм, см., например [8, с. 85].

⁴ Типология организационных культур приведена в соответствии с работой [9] и методологий, предложенной консультантом по управлению Надеей Крылов (США).

мере, в виде инструктажей по технике безопасности, пожарной безопасности, промсанитарии и т. п.

Связь *B* описывает направление работника на рабочее место после обучения, не предусматривающего квалификационных экзаменов. Связь *C* относится к видам обучения, предполагающим проведение квалификационных экзаменов.

Следующим этапом является расстановка кадров, понимаемая расширенно, как указано в предыдущем разделе. Основным результатом расстановки – размещение персонала на рабочих местах (связь *F*). Такое размещение может производиться впервые (для вновь принятого работника) или являться сменой рабочего места. Результатом расстановки можно считать и сохранение за работником прежнего рабочего места.

Другим результатом расстановки может быть зачисление работника в резерв. Понятие кадрового резерва традиционно применяется к руководящим работникам и специалистам и ассоциируется в первую очередь с должностным повышением (связь *D*). Получение работником смежной специальности (например, для обеспечения возможности взаимозаменяемости кадров) также фактически означает зачисление в резерв. Но такой резерв не связан непосредственно с карьерным ростом и поэтому выделен отдельно как «резерв для горизонтальной ротации» (связь *E*). При необходимости работник, включенный в резерв для ротации, может быть перемещен на иное рабочее место.

Проведение периодических и внеочередных аттестаций (связи *J*, *H*, *I*) связано с необходимостью подтверждения работниками своей квалификации. Результатом такой аттестации может являться установленное соответствие квалификации требованиям, предъявляемым к профессии и должности, в этом случае за работником сохраняется прежнее рабочее место (связи *L-F*, *K-F*), зачисление в резерв (*K-D*, *K-F*, *L-D*, *L-F*). При выявлении недостаточной квалификации работник может быть направлен на обучение (связь *M*). Направление на обучение может быть осуществлено и без аттестации (связь *N*).

При отрицательном результате аттестации или по иным причинам работник может быть уволен с занимаемой должности (связь *G*).

Формирование мотивации персонала выделено отдельно как относящееся ко всем остальным элементам схемы. Вопросы, относящиеся к мотивации, неоднократно рассматривались нами ранее [7; 11; 12] и в настоящей статье не освещаются. К вопросам мотивации относятся и такие функции управления персоналом, как планирование карьеры (за пределами зачисления в резерв) и обеспечение приверженности персонала компании.

Элементы схемы, представленной на рис. 2, есть акты деятельности по управлению персоналом. Схема построена с использованием направленных связей типа «продукт – материал», когда продукт одного акта деятельности является материалом для следующего по цепи связей. Однако (в отличие от аналогичных цепочек в материальном производстве) последующий акт не конкретизирует назначения предыдущего, задаваемого институционально. Показанные на схеме связи не исчерпывают всего их многообразия в рассматриваемой деятельности. Та же схема, изображенная в нотации IDEF0 (ввиду ограниченности объема статьи мы ее здесь не приводим), позволяет описать институциональное нормирование перечисленных актов, участие в них представителей различных элементов организационной структуры компании и необходимость подготовки участников этой деятельности. Представляет также интерес анализ взаимосвязей различных представленных на схеме актов деятельности с точки зрения используемых средств и методов; например, единство средств и методов оценивания персонала при приеме, квалификационных испытаниях и аттестации является важным, но проблемным, если обучение персонала и последующие квалификационные испытания осуществляются за пределами компании.

На рис. 2 не показаны функции определения потребности компании в персонале, нормирования труда и заработной платы. Они не вписываются в цепочки «продукт – материал» и могут быть отображены только на схемах, использующих иные нотации.

Важным вопросом является то, что все указанные на схеме акты деятельности совершаются «комплексными» субъектами, включающими представителей высшего (стратегического) уровня управления компанией, линейного руководства более низких уровней (обычно непосредственных руководителей работников), службы управления персоналом и самих работников. У всех перечисленных участников деятельности по отношению к каждому ее акту имеются разные интересы и, соответственно, различные цели. Согласование их требует не только институционального нормирования, но и целой системы мер стимулирования, причем направленных не только на работника, но и на представителей иных сторон для принятия ими рациональных решений. Стратегически достижение целей организации может потребовать тактических уступок в требованиях, предъявляемых к работникам, их составу, квалификации и расстановке. Вследствие этого для определенных должностных лиц компании могут возникнуть потери материального или нематериального характера, компенсировать которые нужно соответствующими мерами стимулирования.

Третье назначение деятельности по управлению персоналом, уже отмеченное выше, – формирование организационной культуры компании. Функции деятельности по управлению персоналом в части формирования организационной культуры на рис. 2 не отображены.

Исходя из изложенного, можно сделать вывод, что общая теория управления персоналом может быть построена как совокупность теоретических оснований для осуществления всех перечисленных выше актов деятельности по управлению персоналом на единой онтологической базе – онтологической схеме социально-деятельностной системы – и единой методологической основе – системодетельностном подходе. Эти теоретические основания должны давать практикам ответы на следующие вопросы:

– какие средства и методы должны применяться для выполнения каждого из указанных актов деятельности и для их взаимной «увязки»;

– как распределяются функции, полномочия и ответственность за выполнение каждого акта деятельности по управлению персоналом между представителями высшего (стратегического) уровня управления компанией, другими уровнями линейного менеджмента, службой управления персоналом и самими работниками, на которых направлена эта деятельность;

– каким должно быть институциональное нормирование деятельности по управлению персоналом, какими локальными нормативными актами оно должно осуществляться, каковы должны быть содержание и форма этих актов, какие показатели и критерии для оценивания деятельности по управлению персоналом должны быть ими предусмотрены, как должны осуществляться и нормироваться локальными актами планирование и бюджетирование деятельности по управлению персоналом, каковы критерии для выбора формы и порядка отчетности по выполнению этих планов и бюджетов;

– каковы критерии экономической эффективности деятельности по управлению персоналом, как оценивается полезность этой деятельности для компании, какова роль этой деятельности в повышении дохода и снижении издержек, в том числе транзакционных, и каковы пути снижения издержек в самой деятельности по управлению персоналом;

– какая компетентность требуется от представителей высшего (стратегического) уровня управления компанией, других уровней линейного менеджмента, службы

управления персоналом для выполнения функций управления персоналом, как она обеспечивается.

Если эти ответы будут получены или хотя бы будут определены способы их исполнения, то задача построения общей теории управления персоналом будет выполнена.

Библиографический список

1. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. Ч. 1. С. 53–62.
2. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (/ Мотивация и оплата труда. 2005. № 3. Ч. 2. С. 2–6.
3. Цлаф В.М. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала» // Управление персоналом: рынок, тенденции, стратегии, технологии: материалы проф. конференции. Самара, 2001.
4. Аакер Д.А. Стратегическое рыночное управление. СПб.: Питер, 2002. 544 с.
5. Burke W.W. Organization Development. A Normative view. Reading: Addison-Wesley P.C., 1987. 190 p.
6. Цлаф В.М. О смысле социально-деятельностной системы. // Вопросы культурологии. 2006. № 11. С. 70–76. URL: www.sama.ru/~sbs/Articles/SAS_ont.htm.
7. Цлаф В.М. Проблема стимулирования труда: социокультурный аспект // Социологические методы управленческого консультирования: материалы Всесоюзной конференции. Тольятти, 1990. С. 97–112.
8. Правоведение: учебник / под ред. проф. А.В.Малько. 3-е изд. М.: Кнорус, 2007. 400 с.
9. Камерон К.С., Куинн Р.Э. Диагностика и измерение организационной культуры / пер. с англ.; под ред. И.В. Андреевой. СПб: Питер, 2001. 320 с.
10. Цлаф В.М. Теория управления социально-деятельностными системами: курс лекций. URL: www.sama.ru/~sbs/texts/SAS_Manag.zip.
11. Цлаф В.М. Контракт в контексте проблем системы оплаты труда и стимулирования // Новый персонал. 2004. № 1. С. 10–15.
12. Цлаф В.М. Методология современного менеджмента: материалы к авторскому курсу лекций. Самара: Самарская школа бизнеса, 2004. 159 с.

*A.N. Sorochaikin, V.M. Tslaf**

TO THE BUILDING OF THE GENERAL THEORY OF PERSONNEL MANAGEMENT

In the article the system of building of general theory of personnel management (human resources management) is viewed as applied to the commercial organization with the use of system activity approach is viewed.

Key words: personnel management, human resources management, manpower resource, amateurish activity, organizational culture, training, motivation.

* *Sorochaikin Andrey Nikonovich* (egmu205@mail.ru), the Dept. of the Economy of the City and Municipal Management, Samara State University, Samara, 443011, Russian Federation.

Tslaf Viktor Mihailovich (egmu205@mail.ru), the Dept. of State and Municipal Management, Samara State University, Samara, 443011, Russian Federation.