



УПРАВЛЕНИЕ

УДК 005.32 (075.8)

ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В НОВОЙ МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Л. И. Дорофеева

кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой менеджмента и маркетинга, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского
E-mail: dorofeyevali@yandex.ru

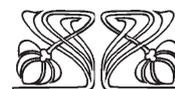
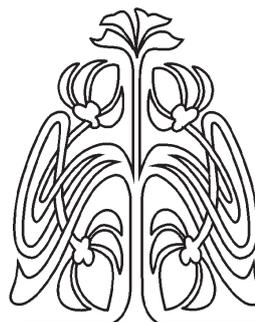
Введение. Одними из современных тенденций развития менеджмента и организационного поведения являются ориентация на человеческий фактор, личность как ключевой ресурс организации и усиление социальной и гуманистической направленности управления. В связи с этим организации, функционирующие в неопределенной среде, должны решать проблемы, препятствующие эффективному использованию человеческих ресурсов и созданию благоприятных условий для развития и реализации потенциала каждого сотрудника организации, что обуславливает возрастание значимости социальных составляющих менеджмента: организационной культуры, социальной справедливости в отношении работников, управленческой этики, организационной социализации, социальной активности личности, социальной ответственности организаций. В статье исследуются место и роль социализации в системе управления персоналом в новой модели организационного поведения. **Теоретический анализ.** На основе обобщения существующих теоретических исследований по проблеме социализации дается определение организационной социализации, раскрываются ее непосредственная и конечная цели, формулируются функции, рассматриваются стадии социализации и проблемы девиантного поведения персонала. **Результаты.** Установлено, что эффективная социализация личности в новой модели организационного поведения должна формировать не только члена организации, но и ее гражданина, патриота, который овладевает необходимыми знаниями, навыками, ролями, нормами и правилами поведения, а также осознает свои обязанности и ответственность за решение организационных проблем и связывает свое дальнейшее развитие и карьеру с работой в данной организации.

Ключевые слова: социализация личности, цели и функции социализации, стадии социализации, поведение организации, системообразующие факторы организационного поведения, взаимодействие «организация – личность», организационная культура.

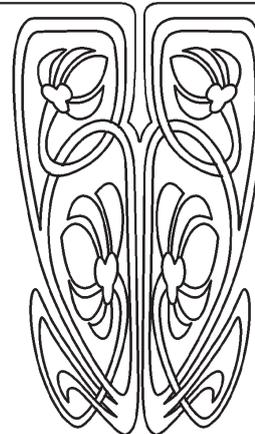
DOI: 10.18500/1994-2540-2016-16-4-413-419

Введение

В новой модели организационного поведения человек в организации рассматривается не просто как работник, а как личность, что изменяет взаимодействие «организация – личность», которое предполагает не только и не столько реализацию физических способностей работников, их исполнительности, дисциплины, лояльности для достижения организационных целей, сколько реализацию их личностных качеств, интеллектуальных, творческих способностей, социальной активности и душевных сил [1, с. 51]. В связи с этими задачами менеджмента становится важным создание условий для реализации потенциала личности, который реализуется только в условиях доброжелательности, взаимопонимания, поддержки и сотрудничества со стороны коллег. Это приводит к поиску новых моделей организационного поведения, в которых одним из необходимых элементов является социализация личности в организации. Решение



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ





проблем социализации позволяет снизить многие негативные факторы внутренней среды организации в области групповой динамики, конфликтности, производительности труда, абсентеизма, текучести кадров, удовлетворенности работников.

Теоретический анализ

Методологические основы современных исследований организационной социализации находятся в теориях Дж. Гибсона, Д. М. Иванцевича, Д. Х. Доннелли, К. Арджириса, Дж. В. Ньюстрона, К. Дэвиса, Р. Блейка, П. Друкера, К. Кэмерона, Э. Шейна и других авторов, рассматривающих характеристики эффективной социализации, соотношение социализации и индивидуализации, социализации и организационной культуры, раскрывающих взаимосвязь процессов карьеры и социализации, представляющих социализацию как стратегию интеграции целей личности и организации.

Советские экономисты дореформенного периода в силу объективных причин практически не уделяли внимания проблемам социальной адаптации как необходимому этапу в процессе управления персоналом. С начала 1990-х гг. в российской научной литературе нарастает интерес к проблемам организационного поведения в условиях реформирования и неопределенности, когда главной целью организации становится выживание в долгосрочном периоде посредством повышения удовлетворенности основных стейкхолдеров организации. В связи с решением данной проблемы приходит понимание важности исследований влияния организационной культуры на поведение и эффективность функционирования организации. В отечественной литературе исследование организационной культуры нашло отражение в трудах Л. Аксеновской, И. Грошева, О. Виханского, А. Ерастовой, М. Магуры, А. Наумова, В. Спивака, Ф. Шарипова и др. Данные авторы рассматривали организационную культуру как эффективный инструмент менеджмента организации. Овладеть этим инструментом позволяет организационная социализация.

Исходя из методологических основ исследования природы социализации, можно дать следующее определение: *организационная социализация* – это процесс постижения индивидом ценностей, норм и принципов требуемого поведения, нитей власти, доктрин, принятых в организации, это процесс обучения, осознания того, что является важным в данной организации, поэтому он направлен на сочетание целей индивида и организации и формирование активного и ответственного члена коллектива, эффективно выполняющего свою роль для долгосрочного сотрудничества с организацией [2, с. 336; 3, с. 575].

Целями личности являются: интересная работа, справедливая оплата, благоприятный морально-психологический климат в коллективе, обучение и развитие, возможность самореализации, удовлетворенность трудом. Целями организации выступают: выживание в долгосрочной перспективе, повышение конкурентоспособности и эффективности функционирования, высокие результаты деятельности персонала, реализация их творческих способностей, потенциала сотрудничества, лояльности, ответственности.

Необходимо учитывать, что социализация – это двусторонний процесс взаимодействия личности и организации, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом требуемых образцов поведения путем вхождения в организацию, системы ее социальных связей, что предполагает в некоторых ситуациях изменение поведения индивида; с другой стороны, возможен процесс изменения самой организации под воздействием личности, если новичок приносит в организацию новые, более эффективные ценности, правила и образцы поведения и активно включается в социальную среду организации. Таким образом, в процессе социализации личность выступает не только объектом внешних воздействий со стороны организации, но и как социальный субъект, активный участник организационной жизни, имеющий собственные потребности, интересы, мотивы, а также способности и возможности оказывать воздействие на социальную среду организации. Процесс социализации продолжается в течение всего периода взаимодействия личности и организации. Это связано с тем, что потребности и цели организации и личности меняются, поэтому и работники, и организации должны взаимно приспособляться к ним.

Личность и организация, ее корпоративная культура уникальны, поэтому организационная социализация также является уникальной и неповторимой.

Непосредственной целью организационной социализации является формирование взаимовыгодных отношений между личностью и организацией на основе сочетания их целей в общей для обеих сторон системе ценностей, предотвращение девиантного поведения для долгосрочного сотрудничества. В новой модели организационного поведения члены организации должны стать ее *гражданами*, заинтересованными в достижении организационных целей.

Конечной целью социализации являются высокая мотивация и ответственность персонала, граждан организации, которые принимают активное участие в ее жизни, специальных проектах, в выявлении и решении организационных проблем, взаимодействуют с коллегами,



направляя способности и энергию на достижение целей организации, повышение эффективности ее деятельности [4, с. 268].

Определение содержания и целей организационной социализации позволяет сформулировать ее функции, стадии, формы, механизмы, проблемы.

Можно выделить следующие функции социализации:

– сохранение, поддержание организационной культуры путем передачи новичкам ее ценностей, традиций, правил адаптации организации к внешней среде и формирования ее внутренних отношений. Сильная организационная культура обеспечивает достижение организационных целей наиболее эффективным и социально приемлемым способом;

– формирование организационной культуры, которое возможно, если организация не имеет четко установленных представлений относительно требуемого поведения, в этом случае «взаимодействие новых членов организации со старыми представляет собой более творческий процесс создания культуры» [5, с. 33];

– сочетание целей личности и организации на основе коррекции, отказа от изначальных целей личности и постановки новых, которые ближе к целям организации, в процессе адаптации к организационному окружению;

– снижение неуверенности, озабоченности, неопределенности у новых работников;

– интеграция интересов личности и организации;

– формирование важнейших установок на работу в организации: удовлетворенности трудом, лояльности организации, вовлеченности в работу, сотрудничества;

– уменьшение стартовых издержек, связанных с тем, что новичок плохо знает особенности взаимоотношений в организации, правила требуемого поведения и работает менее результативно и с большими затратами;

– сокращение текучести рабочей силы, так как если новый работник не может встроиться в новую систему ценностей, чувствует себя неуверенно, то он может уволиться из организации.

Существует несколько классификаций стадий социализации личности. Применительно к организационной социализации достаточно рассмотреть три стадии [6, с. 589]:

- 1) предварительная социализация для вхождения и ухода работников;
- 2) согласование;
- 3) ролевое управление.

Первая стадия включает все виды деятельности, которыми человек занимался до вступления

в организацию или перед переводом на другую работу в данной организации. Цель данной деятельности – получение информации о новой организации и особенно о новой работе. На этом этапе необходимо обеспечить соответствие между личностью и организацией и личностью и работой. Для этого организация должна предоставить полную и правдивую информацию, включая и негативную, о себе и работе, а работник должен объективно оценить свои способности, компетентность и возможности, тогда не возникнет завышенных ожиданий, несбывшихся надежд, которые отразятся на его удовлетворенности и результативности. Цель данного этапа социализации – отобрать на основе реалистичной информации таких кандидатов на рабочие места, которые смогут стать не только членами коллектива, но и *гражданами* организации и реализовать свои способности, таланты и личностные качества при выполнении работы, направленной на достижение организационных целей. В этом случае ожидания личности и организации сбудутся. Предварительная социализация помогает личности не только войти в организацию, но и выйти из нее при подготовке к уходу на пенсию (рисунки).

На второй стадии социализации, когда работник принят на работу и приступил к выполнению своих обязанностей, он сталкивается с реальной действительностью и сравнивает ее со своими ожиданиями. Необходимо понимать, что на этой стадии происходит изменение поведения личности и/или организации, в связи с чем могут возникнуть проблемы, препятствующие адаптации личности. В результате у работника возникают состояние тревоги, сопротивляемости, стресса, поиска выхода, потребность в более активном освоении необходимых ценностей, знаний и ролей.

Основными из этих проблем являются:

- проблемы вхождения в должность и овладения профессией;
- проблемы выстраивания рабочих, доверительных взаимоотношений с руководителем;
- проблемы установления взаимоотношений сотрудничества с коллегами;
- проблемы восприятия справедливости оценки результатов своего труда и своих роли и места в организации.

Цель этапа согласования – принятие работника в члены группы и коллектив организации на основе понимания и результативного выполнения им своих ролей и функций, формирование *гражданина, патриота* организации.

Третья стадия – ролевое управление – связана с решением всех текущих и стратегических проблем управления личностью, возникающих в середине карьеры в процессе ее непрерывной



Место организационной социализации в новой модели организационного поведения

социализации в организации в связи с изменением ролей, связанным с новой должностью, карьерным ростом, изменениями в личной жизни и др. Цель третьего этапа состоит в создании организационных условий для эффективного разрешения ролевых конфликтов работника, чтобы поддержать эффективное выполнение им своих ролей и функций и предотвратить его уход из организации.

На каждой из перечисленных стадий возможно возникновение основной проблемы организационной социализации – девиантного поведения работников. Под девиантным поведением в менеджменте понимается любое поведение, официально не одобряемое руководством и включающее недозволенные перемещения ресурсов к работникам и руководителям [2, с. 337]. Вероятность возникновения девиаций высока. Исследования показывают, что только 5% работников дисциплинированы от природы и, следовательно, не склонны к нарушениям, тогда

как 90% выполняют установленные требования только при наличии внешнего контроля, а 5% нарушают нормы и правила всегда. Среди причин девиантного поведения специалисты выделяют три группы факторов [7]:

- субъективные – рассогласование личных целей и целей организации, а также личностные и психологические особенности, индивидуальные девиантные наклонности работников;

- объективные – обстоятельства, возникающие по вине руководства, ошибки в системе управления (неоднозначные предписания, несовместимые требования, противоречивые распоряжения), социальная напряженность в обществе;

- ситуационные, в которых условия трудовой деятельности рассматриваются в социальном контексте, при этом не исключается способствование девиациям и даже сознательное создание их. Так, в настоящее время отмечается намеренное увеличение (примерно на 10%) числа девиаций со стороны наемных работников. Это – формы



выражения протеста, «наказания» собственников и менеджмента компании (хищения, порча имущества, компрометация).

В зависимости от степени отклонений девиации могут вызывать различные по тяжести последствия: от местных конфликтов и сбоев до полной дезорганизации всей системы управления. Участие в конфликтных ситуациях занимает до 20% рабочего времени лиц, выступающих их непосредственными участниками или посредниками. Потери рабочего времени от неконструктивных конфликтов и последующих переживаний составляют около 15–20%, а производительность труда снижается на 20–40%. Все это приводит к снижению конкурентоспособности организации, потере ключевых стейкхолдеров, рыночных позиций, результативности и эффективности функционирования организации.

Для предотвращения и/или сокращения девиантного поведения сотрудников организации необходимо:

- совершенствовать систему отбора кандидатов на вакантные должности;
- формировать организационную культуру доверия;
- создать продуманную систему управления социализацией для реализации ее функций и целей;
- поощрять сотрудника за хорошо выполненную работу, социальную активность, ответственность такими методами, как публичные признания сотрудников, их высоких результатов; предоставление свободного времени; вовлечение в процесс принятия решений; предоставление независимости в выборе средств выполнения работы; гибкий график рабочего дня; возможность обучения и развития; повышение качества трудовой жизни.

Характер взаимодействия «организация – личность» возникает не сам по себе, он определяется моделью поведения организации, организационной культурой, миссией, стратегией, структурой, управленческой этикой, коммуникациями, мотивацией. Многими исследователями организационного поведения признается, что в условиях неопределенной рыночной среды изменяется характер взаимодействия «организация – личность»: принуждение заменяется созданием благоприятных условий для эффективного функционирования и развития личности и организации как открытой социально-экономической системы, что дает основания говорить о формировании *новой модели* организационного поведения. Одним из системообразующих факторов данного поведения является особая организационная культура – *культура доверия*, ценностями которой выступают: знания, высокий уровень профессионализма, партнерство, эгалитаризм, уважение к личности,

командная работа, забота каждого о каждом, высокая результативность труда, творчество, восприятие ошибок как элемента обучения, лидерство, ответственность, вовлечение персонала в решение производственных проблем, развитие организации через развитие личности, самоконтроль, ориентация на удовлетворение потребностей личности в саморазвитии, самореализации, высоком качестве трудовой жизни и др. [8, с. 548].

Новая модель организационного поведения предполагает непрерывное самообучение организации и рост ее интеллектуального капитала, одним из компонентов которого является человеческий капитал. В такой организации каждый работник занимается выполнением не столько текущих, рутинных операций и функций, сколько выявлением и решением проблем, обеспечивая организации возможность непрерывных изменений и усовершенствований, что способствует ее росту, обучению и достижению новых целей. Каждый поощряется за попытку выхода за пределы своих текущих знаний. Взаимодействие «организация – личность» основывается на взаимной заинтересованности в развитии друг друга, наделении властью сотрудников для принятия самостоятельных решений и эффективного выполнения задач, открытости информации для них как факторах успешности и работников, и организации.

Новая модель организационного поведения действует следующим образом: руководство и персонал, изучив внешнюю и внутреннюю среду организации, совместно, на основе сотрудничества в общей для обеих сторон системе ценностей, предотвращения девиантного поведения разрабатывают стратегию организации, выполняют свои текущие производственные и управленческие функции для осуществления этой стратегии, позволяющей получить определенный результат, достичь поставленные цели, адаптироваться в постоянно меняющемся окружении и обеспечить выживание организации в долгосрочной перспективе. Важным результатом для развития и выживания организации являются: положение на рынке, инновационная активность, экономическая эффективность, развитие человеческих ресурсов, высокие финансовые результаты и главный конечный результат – удовлетворенность потребителя.

Результаты

Стабильность и эффективность организаций, функционирующих в неопределенной среде, зависит от их способности осуществлять непрерывную социализацию своих работников, которая является уникальной и неповторимой для каждой организации. В новой модели организационного поведения эффективная социализация личности



в организации приобретает особое значение, поскольку достижение конечной цели организации – выживание в долгосрочной перспективе на основе повышения удовлетворенности ее стейкхолдеров – могут обеспечить только высокопрофессиональные, заинтересованные, ответственные, лояльные и социально активные граждане, патриоты организации, разделяющие общую систему ценностей, которая передается, поддерживается и формируется на основе социализации.

Эффективная социализация личности означает, что новый работник стал активным членом, гражданином и патриотом организации, овладел необходимым объемом знаний и навыков; освоил профессиональную и социальную роли; имеет высокие показатели результативности труда; ощущает справедливость своего вознаграждения; признает благоприятными условия реализации своего потенциала; ценит усилия организации в решении своих проблем; осознает свои обязанности и ответственность за решение организационных проблем, связывает свое дальнейшее развитие и карьеру с работой в данной организации.

Образец для цитирования:

Дорофеева Л. И. Проблемы социализации личности в новой модели организационного поведения // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2016. Т. 16, вып. 4. С. 413–419. DOI: 10.18500/1994-2540-2016-16-4-413-419.

Problems of Socialization in the New Model of Organizational Behavior

L. I. Dorofeyeva

Saratov State University,
83, Astrakhanskaya str., Saratov, 410012, Russia
E-mail: dorofeyevali@yandex.ru

Introduction. One of the modern trends in the development of management and organizational behavior are the focus on the human factor, the personality, as a key resource of the organization and the strengthening of social and humanistic management orientation. In connection with this organization, operating in an uncertain environment should solve problems hindering the efficient use of human resources and the creation of favorable conditions for the development and realization of the potential of every employee of the organization, resulting in an increase in the importance of social components of management: organizational culture, social justice for workers, management ethics, organizational socialization, social activity of the individual, the social responsibility of organizations. The article examines the place and role of socialization in human resource management system in the new model of organizational behavior. **Theoretical analysis.** On the basis of generalization of existing theoretical research on socialization in the article given the definition of organizational socialization, disclosed its immediate and ultimate goals are formulated functions are considered stages of socialization and the problem of deviant behavior of staff. **Results.** It was found that the effective socialization of the person in the new model of organizational behavior must form not only member of the organization, but also its citizen, a patriot who possessed not only

Список литературы

1. Дорофеева Л. И. Основы теории управления. Саратов : Амирик, 2015. 434 с.
2. Организационное поведение / под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. СПб. : Питер, 2006. 432 с.
3. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. : Дело, 2002. 704 с.
4. Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб. : Питер, 2000. 447 с.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. СПб. : Питер. 2011. 336 с.
6. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х.-мл. Организации : поведение, структура, процессы. М. : ИНФРА-М. 2000. 662 с.
7. Хохлова Т. П. Управление поведенческими отклонениями и пути к устойчивому развитию // Менеджмент в России и за рубежом. URL: <http://www.mevriz.ru/articles/2010/1/5963.html> (дата обращения: 10.09.2016).
8. Дорофеева Л. И. Изменение взаимодействия «организация – личность» в новой модели организационного поведения // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2013. Т. 13, вып. 4, ч. 1. С. 543–549.

the necessary knowledge, skills, roles, norms and rules of conduct, but also aware of their duties and responsibilities for the decision organizational problems and binds its further development and career with work in the organization.

Key words: socialization of the individual, purpose and function of socialization, socialization stages, behavior of the organization, system factors of organizational behavior, interaction «organization – the identity», organizational culture.

References

1. Dorofeyeva L. I. *Osnovy teorii upravleniya* [Fundamentals of Management Theory]. Saratov, Amirik Publ., 2015. 434 p.
2. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. Ed. by G. R. Latfullin, O. N. Gromova]. St. Petersburg, Piter Publ., 2006. 432 p.
3. Mescon M. H., Albert M., Khedouri F. *Osnovy Menedzhmenta* [Management]. Moscow, Delo Publ., 2002. 704 p.
4. Newstrom J. W., Davis K. *Organizatsionnoe povedenie* [Organizational behavior]. St. Petersburg, Piter Publ., 2000. 447 p.
5. Schein E. *Organizatsionnaia kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership. 3rd ed.]. St. Petersburg, Piter Publ., 2011. 336 p.
6. Gibson J. L., Ivancevich J. M., Donnelly J. H. Jr. *Organizatsii: povedenie, struktura, processy* [Organizations: behavior, structure, processes]. St. Petersburg, INFRA-M Publ., 2000. 662 p.



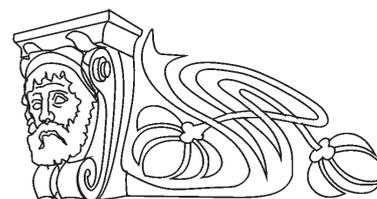
7. Khokhlova T. P. Upravlenie povedencheskimi otkloneniyami i puti k ustoichivomu razvitiyu (Management of behavioral deviations and ways to sustainable development). *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* (Management of Russia and abroad). Available at: <http://www.mevriz.ru/articles/2010/1/5963.html> (accessed 10 September 2016).
8. Dorofeyeva L. I. *Izmenenie vzaimodeistviya «organizatsiya – lichnost'» v novoi modeli organizatsionnogo povedeniya* [Change of Interaction «Organization – the Person» in the New Model Organizational Behavior]. *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Economics. Management. Law*, 2013, vol. 13, iss. 1, pt. 1, pp. 543–549.

Please cite this article in press as:

Dorofeyeva L. I. Problems of Socialization in the New Model of Organizational Behavior. *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Economics. Management. Law*, 2016, vol. 16, iss. 4, pp. 413–419 (in Russian). DOI: 10.18500/1994-2540-2016-16-4-413-419.

УДК 330.16

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБЪЕКТАМИ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ



В. В. Тарновский

соискатель, Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина – филиал РАНХиГС при Президенте РФ, Саратов
E-mail: vladimir-tarnovskiy@mail.ru

Введение. Актуальность заявленной темы обусловлена необходимостью поиска новых источников роста экономики региона, одним из которых может стать развитие культурно-исторической среды региона, что позволит повысить интерес к Саратовской области у туристов из других регионов РФ и положительно скажется на экономике области в среднесрочной перспективе. **Теоретический анализ.** В теоретических исследованиях экономики культуры обосновывается, что из-за наличия специфических особенностей, характерных для объектов культурного наследия, рыночные механизмы не фиксируют потребностей общества, связанных с приобщением к культурным ценностям и необходимостью сохранения объектов культурного наследия. **Эмпирический анализ.** Проведенный анализ показал наличие сложностей с открытым единым массивом необходимых статистических данных, характеризующих деятельность государственных органов по охране объектов культурного наследия. **Результаты.** Предлагается авторский алгоритм эффективного управления объектами культурного наследия Саратовской области, состоящий из десяти итераций. Реализация данного алгоритма позволит создать эффективную культурно-историческую среду и повысить «узнаваемость» региона на внутреннем туристическом рынке, что будет способствовать формированию благоприятного имиджа территории и повышению инвестиционной привлекательности Саратовской области. **Ключевые слова:** объекты культурного наследия, неэкономические факторы роста региональной экономики, благотворительность, алгоритм управления объектами культурного наследия.

DOI: 10.18500/1994-2540-2016-16-4-419-424

Введение

Одной из ключевых задач по обеспечению устойчивых темпов регионального развития является поиск дополнительных факторов роста экономики региона. Особый интерес представляют неэкономические факторы развития, которые

зачастую или не используются, или используются недостаточно эффективно. К подобным факторам можно отнести имеющиеся в регионе объекты культурного наследия. Эффективное управление объектами культурного наследия будет способствовать формированию уникальной культурно-исторической среды региона. Уникальность данной среды, улучшение «узнаваемости» региона, брендинг территории позволит увеличить поток туристов, приезжающих в регион, что в конечном итоге положительно скажется на его экономическом развитии [1]. Кроме того, в условиях существенных диспропорций регионального развития, характерных для регионов РФ, перераспределение туристических потоков может послужить одним из факторов выравнивания региональных диспропорций. Саратовская область имеет ряд структурных диспропорций. Подобные диспропорции по своей природе дуалистичны. С одной стороны, дифференциация будет влиять на выбор стратегии поведения экономических агентов, с другой – показатели социально-экономического развития регионов выступают как совокупный итог экономического поведения агентов [2]. Развитая культурно-историческая среда региона, включающая в себя объекты культурно-исторического наследия, будет способствовать росту идентичности населения с «малой родиной», что в долгосрочной перспективе может положительно сказаться на социально-экономическом развитии Саратовской области. Данный процесс может быть выражен в «закреплении» молодежи на местах и предотвращении перетока молодых кадров в крупные города.