

УДК 304.42:316.356.2

## **ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА В ГОСУДАРСТВЕННО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ**

**И.М. Филиппов**

ГБОУ ВО МО «Московский государственный областной университет»,  
Московская область, г. Мытищи, Московская область

DOI: 10.26456/vtphilos/2021.2.110

Рассматривается актуальность развития лидерского потенциала молодежи, проблемные вопросы и меры по формированию эффективного лидерства, высказываются предложения по развитию лидерских качеств в государственно-ориентированной молодежной среде.

***Ключевые слова:** молодежная среда, лидерский потенциал, развитие лидерских качеств, государственная служба, проблема лидерства, современные условия.*

В последнее десятилетие в России одной из дискуссионных площадок стала тема воспитания молодых граждан, поскольку воспитание подрастающего поколения в рамках любви к своему государству, городу, селу, его истории, духовно-нравственных ценностей, ответственности за будущую судьбу страны становится одной из важнейших задач нашего общества [23]. Особенно это важно в связи с существованием негативных явлений в молодежной среде. Усилились националистические, даже расистские настроения среди молодежи, ей присуща жестокость, негативизм, децелерация, пренебрежительное отношение к родителям, семье, истории и судьбе своей страны [1; 5].

Ключевой акцент делается на том, что в современных условиях необходимо изучение мировоззренческих ценностей молодежи, мотиваций поведения, особенностей и форм участия в государственном управлении молодых людей, а на основе полученных данных сформулировать с помощью науки положения, которые определяют участие молодежи и будущие ориентиры государственного развития России. Это заключается в том, чтобы сформировать активных граждан, осознанно отстаивающих и защищающих свои интересы [7]. Это особенно важно в условиях, когда молодежь находится под влиянием различных политических сил. Поэтому именно образованная, талантливая, ответственная молодежь, которая может критически относиться к социальной действительности, способна завершить начатые преобразования и придать импульс развитию страны в непростых условиях. Но для этого необходимо сформировать позитивный образ молодежи, который позволит ей самой поверить в собственные силы, а также изменит отношение к молодым людям со стороны общества, которое с подозрительностью и недовери-

ем смотрит на деятельность молодежи, считая ее неспособной принимать важные и правильные решения [14]. Как правило, молодежь в глазах общественности выступает объектом назидательных советов, нотаций и критики, оценивается как пассивная и немогущая в решении социальных проблем. Часто в СМИ отмечается высокий уровень криминализации, алкоголизации молодежи, которая зачастую ассоциируется с жизнью в отрыве от реальности в сети Интернет или клубной жизнью [10; 11].

В последнее время актуальным становится и другой, полностью противоположный подход: в СМИ и интернет-пространстве все чаще появляется информация о молодежных лидерах, о форумах и конкурсах для реализации потенциала молодежи, их вкладе в жизнь России [9; 11].

Именно молодежь должна стать стратегическим ресурсом, носителем инновационного потенциала развития, призвана решать накопившиеся и возникающие в стране проблемы. Только такие государства, которые смогут эффективно использовать этот потенциал и инновационный ресурс развития, смогут быть конкурентоспособными как в экономических отношениях, так и в политической сфере, оставаться в числе сильнейших и преуспевающих держав, вершащих историю человечества. Вместе с этим возникают вопросы: а) что собой представляет молодежь, каковы ее социальные позиции, ожидания и намерения; б) что может сделать государство на современном этапе развития, с тем, чтобы в будущем целиком и полностью полагаться на молодежный потенциал?

Понимая, что *лидерство* сегодня приобретает значимость на уровне государственных интересов, не стоит забывать, что оно является характерной чертой любого молодого человека, полезной (в части наличия позиции, готовности ее отстаивать, ставить цели и достигать их) для его личностного совершенствования, для становления как профессионала в любой сфере деятельности [8].

Развитие лидерского потенциала молодежи и весь комплекс мер по формированию эффективного лидерства в России будет способствовать качественному обновлению страны. Поэтому выявление и развитие лидерских качеств необходимо начинать еще со школьной скамьи и далее особое значение уделять этому среди студентов вузов для скорейшей интеграции их в государственно-ориентированную жизнь общества.

Молодые общественные активисты своим примером доказывают, что гражданская позиция – не столько виртуальная активность или разбитые витрины и пикеты, сколько планомерный и тяжелый труд, направленный на созидание реально действующего гражданского общества. Государство посредством мер государственной молодежной политики и проектного подхода должно выявлять лидеров среди молодежи, полной энтузиазма, сил и ответственности, которой не безразлично бу-

дущее нашей страны, искать инновационную, талантливую молодежь с активной жизненной позицией, стремящуюся увеличить мощь своей родины. Государство заинтересовано в развитии, становлении такого ресурса, как лидеры, ведь именно они будут ключевыми руководителями в разных сферах жизни и двигателями прогресса [2; 4].

Наше общество остро нуждается в компетентных специалистах, способных самостоятельно принимать решения по важнейшим вопросам и нести ответственность за свой выбор, отстаивать свою позицию, умеющих взаимодействовать с окружением, работать в команде, то есть проявлять лидерские качества. Такие люди могут выбирать наиболее эффективные пути достижения поставленных целей. Поэтому существует необходимость разрабатывать целенаправленную систему для развития и активации лидерского потенциала. Молодой человек должен научиться проявлять, грамотно применять свой потенциал. Для этого нужно совершенствовать навыки владения харизматическим влиянием, гибкостью, основными технологиями самомотивации и управления. Эффективный лидер должен обладать такими качествами, как высокоразвитый эмоциональный интеллект, способность убеждать, устанавливать позитивные отношения в группе и крупном коллективе, способность влиять на поведение объектов управления. Но говорить лишь о подготовке самого лидера недостаточно. Немаловажным аспектом успешности реализации человека в качестве лидера является создание организационного окружения, т. е. подходящих условий, в которых лидер сможет плодотворно работать, в полной мере реализовать себя [13, с. 56].

Само понятие лидерства в государственно-ориентированной молодежной среде можно представить в виде целостного единства некой ранжированной совокупности отдельных элементов (спектральных компонентов). Речь идет о такой молодежной среде, которой присуще особенное начало – ориентированность представителей этого молодежного сообщества на государство как ядро политической системы. Здесь вполне очевидна увлеченность всех (и особенно лидера) проблемами государственного политического и экономического развития, Российской и мировой историей, геополитикой и вопросами общей теории управления, судьбами и идеями видных политических и иных мировых и отечественных лидеров, вопросами борьбы с любыми противоправными и антигосударственными проявлениями в социальной реальности, теорией и практикой развития общества, человека и государства и др. Целостным выражением такого рода начал выступает определенное качество лидера, которое можно назвать государственным мышлением, оно воплощается в конкретные и активные действия на благо общества на регулярной основе [3; 6].

Известно, что некоторые молодые люди сталкиваются с тем, что не могут эффективно включиться в систему государственной службы. Это происходит тогда, когда они сталкиваются с работой в условиях

максимальных психологических и умственных нагрузок, что, в свою очередь, связано с различными особенностями физиологии, психики и характера современного человека, стремящегося выйти за рамки обязательств, системы.

Помимо этого, существуют проблемы, связанные с молодыми людьми, которые окончили средние профессиональные или высшие учебные учреждения, имеют определенный уровень необходимых компетенций. Однако в современных реалиях этого недостаточно, поскольку должностные обязанности требуют от государственного служащего дополнительных навыков и умений, необходимых для исполнения функциональных обязательств, таких как умение работать с большим потоком информации в сжатых временных рамках, стрессоустойчивость, умение работать в команде и т. д.

Часть из них не могут закрепиться на работе в связи с отсутствием опыта или из-за недостатка каких-либо «дефицитных» профессиональных компетенций. Нередки ситуации, когда полученные профессиональные знания устаревают, а государственная служба приносит разочарования.

Так, в Чувашской Республике в декабре 2020 г. (при непосредственном участии автора) сотрудниками администрации главы Чувашской Республики и специалистами Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ было проведено социологическое исследование «Государственная гражданская служба в глазах молодежи»<sup>1</sup>. Цель исследования – прояснить, насколько молодые люди до 35 лет, недавно поступившие на государственную гражданскую службу Чувашской Республики, удовлетворены условиями и результатами работы, морально-психологическим климатом в коллективе. Для осуществления анализа результатов анкетирования вопросы и ответы были сгруппированы по блокам.

Первый блок «Удовлетворенность современным состоянием и работой», включал два вопроса. Большинство респондентов (61 %) подчеркнули, что в целом выбранная ими профессиональная деятельность их полностью устраивает. «Устраивает частично» – 37 %, «не устраивает» – 2 % опрошенных.

Отвечая на вопрос «Хотели бы Вы перейти на другую работу в течение следующего года?», ответили «Да, я в поисках работы» – 10 %, «Нет» – 42 %, «Да, если будет предложен хороший вариант» – 48 % опрошенных.

---

<sup>1</sup> В рамках исследования удовлетворенности условиями и результатами работы, морально-психологического климата в коллективе среди молодых людей проведен анализ данных 255 гражданских служащих из 24 государственных органов Чувашской Республики.

Несмотря на то, что на первый вопрос респонденты ответили, что их профессиональная деятельность устраивает полностью или частично (97 %), необходимо обратить внимание на вопрос «Хотели бы Вы перейти на другую работу в течение следующего года?». Данный вопрос можно считать контрольным. Отвечая на этот вопрос, 48 % респондентов отметили, что готовы перейти на другую работу, если будет предложен хороший вариант. Таким образом, контрольный вопрос показал неполную удовлетворенность своей профессиональной деятельностью на текущем месте работы.

Второй блок «Взаимоотношения с руководством». Содержание ответов на вопросы данного блока демонстрируют специфическую особенность государственной гражданской службы, а именно: ее строгую иерархичность и соблюдение должностной субординации. Задача повышения уровня государственного управления является комплексной и требует усилий не только от тех, кто действует в рамках государственной службы. Важную роль здесь призваны сыграть как система образования, так и сама государственная служба, которая призвана не только найти, но и воспитать, обучить для осуществления государственной деятельности людей, имеющих действительно высокие личностные, профессиональные и общекультурные качества.

Большинство респондентов (89 %) удовлетворены признанием руководства результатов их профессиональной деятельности. Не удовлетворены 11 % опрошенных.

На вопрос «Располагает ли обстановка и взаимоотношения в государственном органе к эффективному исполнению должностных обязанностей?» ответили «да» – 65 %, «не в полной мере» – 31 %, «нет» – 4 % опрошенных.

Большинство государственных служащих (88 %) вполне устраивают отношения, сложившиеся с непосредственным руководителем. Ответили «трудно сказать» – 8 % опрошенных, «пожалуй, не удовлетворен» – 2 %, «полностью не удовлетворен» – 2 %.

Становится очевидным, что в целях совершенствования организационной структуры управления в сфере государственной службы необходимо ввести дополнительные механизмы и широко применять методики, обеспечивающие эффективную диагностику названных качеств у претендентов на занятие должностей государственной гражданской службы, в том числе при проведении организационно-штатных мероприятий. Так, при проведении конкурса на занятие должностей государственной гражданской службы целесообразно в состав конкурсных комиссий вводить профессиональных практикующих психологов, клинических психологов и психоаналитиков.

Третий блок вопросов связан с повышением квалификации [18–20]. Анализ ответов респондентов свидетельствует, что в целях повышения престижа государственной службы необходимо сохранение си-

стемы материального стимулирования (53 %), применения поощрений и наградений (16 %), а также структуры денежного содержания госслужащих. Однако в качестве кадровых технологий следует активно внедрять и усиливать влияние мероприятий нефинансового характера по нематериальной мотивации, проводимых в государственном органе, позволяющее поддерживать у гражданских служащих ценности, приверженность которым призвана обеспечить эффективную реализацию задач и функций государственного органа [16].

Большинство респондентов (70 %) подчеркнули, что в целом удовлетворены возможностью повышения квалификации. Ответили «трудно сказать» – 19 %, «пожалуй, не удовлетворен» – 7 %, «полностью не удовлетворен» – 4 % опрошенных.

Четвертый блок вопросов позволяет проанализировать оценку госслужащими возможности самореализации. Анализ ответов респондентов подвигает нас сделать вывод о наличии необходимости в стимулировании творческой активности и инициативы госслужащих – 23 % респондентов на вопрос «Вносили ли Вы непосредственному руководителю предложения по повышению эффективности и результативности работы структурного подразделения, государственного органа?» ответили «нет, у меня мало опыта в работе», «нет, меня все устраивает» ответили 35 % и только 17 % ответили «да, моя инициатива поддержана и внедрена».

Государственный служащий должен быть инициативным и творческим при реализации служебных целей и задач, так как государственная служба ориентируется не только на эффективный труд, но она затрагивает интересы всего общества, неотъемлемой частью которого является и государственный служащий. Требуется совершенствование условий для независимого профессионального развития государственных гражданских служащих, при реализации которых наравне с этикой убеждения должны эффективно функционировать условия, определяемые этикой ответственности, что, в свою очередь, обеспечит создание в регионах стабильного, компетентного и высокопрофессионального корпуса гражданских служащих. Для этого необходимо ввести дополнительные механизмы при проведении организационно-штатных мероприятий, что может быть обеспечено синергией трех составляющих – науки, образования и практики [21].

На вопрос пятого блока «Удовлетворены ли Вы возможностью карьерного роста?» ответили «да, устраивает полностью» – 19 %, «устраивает частично» – 57 %, «не устраивает» – 24 % опрошенных.

С учетом достаточно высокого процента положительных ответов на вопрос «Хотели бы Вы перейти на другую работу в течение следующего года?» 48 % респондентов ответили «да, если будет предложен хороший вариант» – можно сделать вывод о недостаточной осведомленности госслужащих о процедуре и вариантах выстраивания индивиду-

альной траектории карьеры в силу высокой степени загруженности гражданских служащих и недостаточного уровня внутреннего контроля (см. ответы на вопрос «Согласны ли Вы равномерностью распределения должностных обязанностей между сотрудниками?»). В качестве рекомендации можно назвать поддержание загруженности гражданских служащих на уровне, позволяющем сохранить высокое качество результатов их деятельности, повышение уровня внутреннего контроля.

Шестой блок – межличностные отношения. На вопрос «Удовлетворены ли Вы межличностными отношениями в коллективе?» ответили «удовлетворен полностью» – 57 %, «удовлетворен» – 36 %, «не удовлетворен» – 5 % опрошенных.

На вопрос «Располагает ли обстановка и взаимоотношения в государственном органе к эффективному исполнению должностных обязанностей?» ответили «да» – 65 %, «не в полной мере» – 31 %, «нет» – 4 % опрошенных.

На вопрос «Устраивают ли Вас отношения, сложившиеся между Вами и членами коллектива?» ответили «полностью удовлетворен» – 53 % опрошенных, «пожалуй, удовлетворен» – 36 %, «трудно сказать» – 7 %, «пожалуй, не удовлетворен» – 3 %, «полностью не удовлетворен» – 1 % опрошенных.

На вопрос «Укажите, в какой степени Вы удовлетворены отношениями в коллективе?» ответили «полностью удовлетворен» – 46 %, «пожалуй, удовлетворен» – 36 %, «трудно сказать» – 10 %, «пожалуй, не удовлетворен» – 6 %, «полностью не удовлетворен» – 2 % опрошенных.

Анализируя ответы респондентов, можно сделать вывод о позитивном психологическом климате в органах государственной власти Чувашской Республики.

Седьмой блок – условия труда. Анализ ответов показывает определенное противоречие при 43 % респондентов, ответивших на вопрос «Удовлетворены ли Вы условиями работы?» – «да, устраивает полностью», только 30 % ответили «полностью удовлетворен» на вопрос «Укажите, в какой степени Вы удовлетворены материально-техническим обеспечением служебного места?». Соответственно, следует продолжать работу по внедрению информационно-коммуникационных технологий и техническому оснащению труда государственных служащих.

Восьмой блок – материальное стимулирование. На вопрос «Как Вы думаете, повышение эффективности и результативности исполнения должностных обязанностей гражданским служащим в наибольшей степени обеспечивается посредством?» ответили «материального стимулирования» – 53 %, «соблюдения служебного распорядка» – 7 %, «применения поощрений и наградений» – 16 %, «получения дополнительного профессионального образования» – 7 %, «участия в семинарах, мастер-

класса и иных мероприятиях по проф. развитию» – 7 %, «участия в мероприятиях по обмену опытом» – 6 %, «самообразования» – 4 % опрошенных.

Таким образом, ответы респондентов подтверждают приоритетность материальных стимулов. Реализовывать мероприятия, направленные на повышение привлекательности государственной гражданской службы, следует с учетом специфики профессиональной деятельности государственных гражданских служащих, которая, с одной стороны, зависит от объективных общественно-политических, экономических условий, а с другой – от способов реализации «внутренних характеристик личности» в условиях многозадачности, внедрения новых форм и средств государственного управления. В силу этого не все общепринятые методы и способы мотивации, которые подходят для большинства сфер деятельности, будут так же эффективно работать в государственной службе.

Девятый блок – распределение обязанностей. На данный вопрос ответили «полностью удовлетворен» – 25 % респондентов, «пожалуй, удовлетворен» – 37 %, «трудно сказать» – 19 %, «пожалуй, не удовлетворен» – 13 %, «полностью не удовлетворен» – 6 %.

Эти данные подтверждают высокую степень загруженности (перегруженности) гражданских служащих и недостаточный уровень (или отсутствие) должного поощрения. В качестве рекомендации можно предложить введение системы, аналогичной эффективному контракту в бюджетных организациях.

Из проведенного анализа следует вывод о необходимости уделять особое внимание системе подготовки студентов вузов для скорейшей интеграции их в систему государственного управления. При этом особое внимание предлагается уделять социально-психологическому обучению. Результатом социально-психологического обучения является высокий уровень приобретаемой ответственности за результаты профессиональной деятельности, желание браться за решение самых сложных и наиболее значимых задач [22].

Психологическое и экономическое мышление подвигает к развитию лидерских качеств, воспитывает способность думать и действовать многовариантно, развивает личность, уверенную в своих способностях, отличающуюся высоким уровнем креативности; готовит специалиста, готового пойти на риск, умеющего выделять главное и существенное в сложившейся обстановке, способного быстро адаптироваться в изменяющихся условиях. Современные условия развития нашего государства заставляют людей становиться лидерами в интересах эффективного управления и экономического развития [15, с. 8].

Подготовленные таким способом специалисты будут понимать и принимать на себя ответственность за выполнение своих функций, присутствующих им в трудовой деятельности, быть социально активными, гото-

выми к участию в общественной жизни, в деятельности государственных и негосударственных организаций [17].

Таким образом, становится очевидным, что именно активная, инициативная, инновационная молодежь с лидерскими качествами может рассматриваться как опора государства, как источник развития современной конкурентоспособной инновационной экономики, как основа стабильного, благополучного общества, увлекая за собой, организуя и продвигая остальных членов общества, решая злободневные проблемы государства и общества в целом. Поэтому не только государство, но и все члены общества обеспокоены тем, чтобы выявить и подготовить как можно большее число активных личностей, на которых ляжет ответственность развития государства и стабилизации как международных отношений, так и процессов внутри страны. Эти выводы подтверждают актуальность практик формирования лидеров в молодежной среде – одной из важнейших задач, стоящих перед обществом и государством. Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации, а также возможности для самостоятельного и эффективного принятия решения молодыми людьми будет способствовать взаимосвязанному улучшению качества жизни молодого поколения и развитию страны в целом. Так, формирование созидательной активности молодежи является одним из приоритетных направлений реализации молодежной политики в современной России, которое приведет к увеличению вклада молодых людей в повышение благосостояния страны, что повысит ее конкурентоспособность на международной арене, социально-экономическое благополучие всего населения.

### **Список литературы**

1. Абросимова Т.Я., Бондарева Я.В. Постнеклассическая парадигма и духовно-нравственные основания модернизации образования в России // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. 2015. Т. 1, № 4. С. 16–26.
2. Бондарева Я.В. Методологические традиции всеединства и православного энергетизма в поисках онтологической целостности (к вопросу о методологических основаниях русской религиозной философии) // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2011. № 3. С. 16–21.
3. Бондарева Я.В. Отечественная религиозно-философская антропология: антиномия свободы и детерминизма // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2014. № 1. С. 47–53.
4. Бондарева Я.В. Теоретико-методологические основы русской религиозной философии: историко-философский анализ. Дис. ... д-ра филос. н. М., 2011. 325 с.

5. Бондарева Я.В., Молчан Э.М. Духовно-нравственные ценности как вектор развития социальных систем // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2019. № 1. С. 43–51.
6. Бондарева Я.В., Фурсова В.Э. Идея синергии как основа антропологии целостности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2015. № 2. С. 63–69.
7. Буланкина Н.Е., Кондратенко А.П., Синенко В.Я. Философия природы, культуры и гуманизация образования: монография / Н.Е. Буланкина, А.П. Кондратенко, В.Я. Синенко. Новосибирск: НИПКиПРО, 2004. 185 с.
8. Буренков С.В. К вопросу о видах человеческой деятельности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2014. № 3. С. 11–27.
9. Буренков С.В. Феномен неотчужденного труда. Дис. ... канд. филос. н. М., 2017. 149 с.
10. Горбунов А.С. Деформация личностного бытия в информационном массовом обществе // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2017. № 1. С. 28–36.
11. Горбунов А.С. Проблема институализации средств массовой коммуникации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2016. № 2. С. 79–86.
12. Горбунов А.С. Проблема суверенитета личности в обществе массовой коммуникации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2015. № 1. С. 40–46.
13. Котрухова Р.И. Эффективное лидерство и развитие лидерского потенциала современной молодежи // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 14(152). С. 54–58.
14. Майкова Э.Ю., Бондарева Я.В. Будущее автономии личности как риск: способы самозащиты // Власть. 2015. № 8. С. 22–26.
15. Махина Т.В. Особенности использования социально-психологического тренинга в целях развития лидерских качеств студентов-будущих менеджеров. Автореф. дис. ... канд. псих. н. М., 2003. 21 с.
16. Синенко В.Я. Каскадная (циклическая) система повышения квалификации работников образования // Вестник образования. 2012. № 20. С. 11–14.
17. Синенко В.Я. Многоаспектность качества образования // Сибирский учитель. 2002. № 2. С. 5.
18. Синенко В.Я. Модернизация системы дополнительного профессионального педагогического образования // Сибирский педагогический журнал. 2012. № 3. С. 73–80.

19. Синенко В.Я. Педагогическое проектирование как способ повышения качества образования // Сибирский учитель. 2004. № 1. С. 5.
20. Синенко В.Я. Система повышения квалификации работников образования - от кризиса в сознании до реальных перспектив // Сибирский учитель. 2010. № 2 (68). С. 5–12.
21. Синенко В.Я., Буланкина Н.Е. Интеграционные процессы в образовании как инновация: методологические и технологические аспекты // Сибирский учитель. 2017. № 1 (110). С. 34–39.
22. Alekhina E.V., Zolkin A.L., Parkhomenko R.N., Pirogov A.I., Safonov A.L., Zapalatskaya V.S., Krasnoshlikova O.G. Philosophical and pedagogical aspects of career guidance policy for learners and students // Journal of Environmental Treatment Techniques. 2020. Т. 8, № 1. С. 175–181.
23. Berkut V.P., Bondareva Y.V., Kostyukova T.A., Maikova V.P., Molchan E.M., Pesotsky V.A. The problem of society consolidation in the era of globalization: methodological and axiological aspects // Modern Journal of Language Teaching Methods. 2018. Т. 8, № 5. С. 263–281.

## **THE PROBLEM OF LEADERSHIP IN THE STATE-ORIENTED YOUTH ENVIRONMENT**

**I.M. Filippov**

Moscow Region State University, Moscow region, Mytishchi

The article covers relevance of the development of youth leadership potential, problematic issues and measures for the formation of effective leadership, offers suggestions for the development of leadership skills in a state-oriented youth environment

**Keywords:** *youth environment, leadership potential, development of leadership qualities, public service, leadership problem, modern conditions.*

*Об авторе:*

ФИЛИППОВ Иван Михайлович – аспирант ГОУ ВО МО «Московский государственный областной университет», г. Мытищи, Московская область, помощник главы Чувашской Республики, г. Чебоксары. E-mail: filivanmih@yandex.ru

*Author information:*

FILIPPOV Ivan Mikhailovich – PhD student of the Moscow State Regional University, Moscow region, Mytishchi, Assistant to the Head of the Chuvash Republic, Cheboksary. E-mail: filivanmih@yandex.ru