

Башкирский институт социальных технологий  
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего  
образования «Академия труда и социальных отношений» —  
Центр ЮНЕВОК в Российской Федерации

**УПРАВЛЕНИЕ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ  
В ЦЕЛЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Международная научно-практическая интернет-конференция  
9–13 апреля 2018 года

Уфа  
2018

Башкирский институт социальных технологий  
(филиал) Образовательного учреждения профсоюзов высшего  
образования «Академия труда и социальных отношений» —  
Центр ЮНЕВОК в Российской Федерации

**УПРАВЛЕНИЕ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ  
В ЦЕЛЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Международная научно-практическая интернет-конференция  
9–13 апреля 2018 года

Уфа  
2018

УДК 65.015.1  
ББК 650.050  
У67

**Управление человеческими ресурсами в целях устойчивого развития:** сборник материалов Международной научно-практической интернет-конференции, 9–13 апреля 2018 г. / Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» — Центр ЮНЕВОК в Российской Федерации. — Уфа: БИСТ (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 2018. — 186 с. ISBN 978-5-904354-31-2

В сборнике материалов Международной научно-практической интернет-конференции «Управление человеческими ресурсами в целях устойчивого развития» представлены результаты научных исследований по образовательной политике в современном мире, ее вызовам и перспективам; российскому и зарубежному опыту в сфере гендерного равенства как социокультурной норме; правовым аспектам управления человеческими ресурсами в России и зарубежных странах; политической культуре и гражданской активности молодежи; анализу рынка трудовых ресурсов и методам государственного и рыночного регулирования; социально-экономическим и экологическим аспектам развития и управления территориями, а также миграционной политике, ее национальному и глобальному контекстам.

Авторы анализируют теоретический материал, статистические данные, результаты социологических опросов, определяют пути выхода из той или иной ситуации, предлагают конкретные практические рекомендации.

Материалы сборника могут быть использованы в исследовательских, учебных и практических целях всеми, кто интересуется молодежной проблематикой.

*Статьи печатаются в авторской редакции*

УДК 65.015.1  
ББК 650.050

ISBN 978-5-904354-31-2

© Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» – Центр ЮНЕВОК в Российской Федерации, 2018

## **Уважаемые участники конференции!**

Наш научный форум посвящен одной из актуальнейших проблем современности — управлению человеческими ресурсами с целью достижения устойчивого развития страны.

О том, какой интерес вызывают сегодня обсуждаемые проблемы, свидетельствует число и география участников конференции. Это представители научных кругов, студентов, магистрантов, соискателей и аспирантов, а также профессионалов-практиков — граждан Российской Федерации: гг. Владивостока, Екатеринбурга, Казани, Краснодара, Москвы, Санкт-Петербурга, Саратова, Стерлитамака, Уфы и др., а также международного сообщества: Ирана, Таджикистана.

Все авторы единодушны в том, что основная ценность общества и важнейший ресурс страны — это человек. И от того, как власть будет управлять этим ресурсом, насколько эффективно выстроено ее взаимодействие с населением, зависит в конечном итоге, каким будет качество жизни граждан, какой статус государство будет иметь в мире, как будет обеспечена его национальная безопасность.

Для того чтобы человеческий ресурс мог реализовать себя в полной мере, необходимы определенные условия: правовое обеспечение, грамотная образовательная политика, общепринятые социокультурные нормы, сформированная политическая культура и гражданская активность населения, регулируемый рынок трудовых ресурсов и т. д. Безусловно, все эти вопросы находятся в поле зрения органов власти и решаются достаточно активно. На это нацелены и гражданские инициативы, изложенные, в том числе, и в материалах участников конференции. Авторы делятся своим опытом, апробированными эффективными технологиями, обозначают существующие проблемы, дают им оценку и предлагают пути их решения. И это очень важно, поскольку именно через гражданские инициативы выстраивается эффективный диалог общества и государства и достигаются максимальные результаты.

Т. А. Нигматуллина,  
директор Башкирского института социальных технологий  
(филиала) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,  
руководитель Центра ЮНЕВОК в Российской Федерации  
на базе БИСТ

**Актуганова Р. Р.,**  
магистрант 2-го курса;

**Кузнецов И. А.,**  
кандидат юридических наук,  
доцент кафедры государственного права.  
Институт права  
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», г. Уфа

## **АДМИНИСТРАТИВНОЕ СУДОПРОИЗВОДСТВО КАК ОДИН ИЗ НЕОБХОДИМЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ПРАВОВОГО ГОСУДАРСТВА**

*В статье анализируется основа административного судопроизводства и сущность административного судебного иска.*

Критериями деления права на отрасли служат предмет и метод правового регулирования. основополагающим критерием, на наш взгляд, в данном случае является предмет правового регулирования [1, с. 141].

В юридической науке административным судопроизводством принято считать деятельность судов по рассмотрению и разрешению в процессуальном порядке административно-правовых споров.

В порядке административного судопроизводства рассматриваются и разрешаются дела, возникающие из административных и иных публичных правоотношений. Данные дела различаются между собой спецификой их возбуждения и рассмотрения, правоотношениями участников и их требованиями.

Органы государственной власти (местного самоуправления), их должностные лица, вступая в правоотношения с физическими и юридическими лицами, зачастую нарушают права и законные интересы последних.

Особенностью данной категории правоотношений является то, что отсутствует равенство субъектов, поскольку, с одной стороны, всегда выступает публичное образование, а с другой стороны — обычный гражданин или юридическое лицо [2, с. 274].

С принятием Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации наука административно-процессуального права приобрела реальные черты и контуры, свою проблематику. Теперь можно сказать, что административное судопроизводство — это самостоятельная отрасль законодательства и права [3, с. 109].

Законодательством установлены задачи административного судопроизводства, к которым относятся: обеспечение доступности правосудия в сфе-

ре административных и иных публичных правоотношений, правильное и своевременное рассмотрение и разрешение административных дел, защита нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, прав и законных интересов организаций в сфере административных и иных публичных правоотношений, укрепление законности и предупреждение нарушений в сфере административных и иных публичных правоотношений [4].

Сегодня для того, чтобы инициировать судебное разбирательство, необходимо обратиться в суд с административным иском. Физические или юридические лица становятся стороной в административном деле после подачи административного иска, что впоследствии обуславливает его личное участие в административном процессе.

Кроме того, теперь законодательно установлена возможность подачи коллективного искового заявления в случаях нарушения прав и интересов большого количества лиц действиями (бездействием) одного и того же лица.

Подача административного искового заявления порождает обязанность суда рассмотреть и решить его по существу. При этом истец и ответчик в рамках искового производства обладают равным гарантированным объемом процессуальных прав, что позволяет в большей степени обеспечить защиту их субъективных публичных прав.

Несмотря на то, что законодательство, регулирующее искомое производство по административным делам, возникающим из публично-правовых споров, является новацией в практическом плане, направленной на дальнейшее совершенствование судебной практики, усиление состязательного начала в судопроизводстве и повышение правовых гарантий для участников рассматриваемого дела [5, с. 129], оно требует определенных доработок.

Так, например, согласно законодательству об административном судопроизводстве, суд отказывает в принятии административного искового заявления, если из административного искового заявления об оспаривании нормативного правового акта, решения или действия (бездействия) не следует, что этими актом, решением или действием (бездействием) нарушаются либо иным образом затрагиваются права, свободы и законные интересы административного истца [6, с. 10]. Данная отказанная норма, имея оценочный характер, несет в себе определенный конфликтный заряд. Ведь суду до рассмотрения дела по существу приходится опровергать доводы административного истца о нарушении его прав, которые кажутся административному истцу несомненными.

Таким образом, принятие Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации явилось важным шагом на пути совершенствования порядка осуществления правосудия по административным делам. Однако еще существует необходимость доработок и совершенствования

с целью становления четко слаженного механизма, действующего, в первую очередь, для восстановления нарушенных прав граждан и юридических лиц.

#### **Библиографический список:**

1. Теория государства и права: учеб. пособие / под ред. А. Г. Хабибулина, С. В. Мотина. Уфа : ОН и РИО УЮИ МВД РФ, 2004. С. 229.
2. Мартынов, А. В. Понятие и сущность административного судопроизводства в Российской Федерации [Текст] / А. В. Мартынов // Вестник ННГУ. 2015. № 5–6. С. 273–281.
3. Старицын, А. В. Перспективы совершенствования административного судопроизводства в России [Текст] / А. В. Старицын, Д. В. Еремеев // Lex Russica. 2017. № 7 (128). С. 103–111.
4. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 28.12.2017) // СЗ РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.
5. Фадеева, И. В. Административный иск как средство защиты публичных прав и разрешения административно-правового спора [Текст] / И. В. Фадеева, Т. А. Лахтина // Вестник экономической безопасности. 2017. № 2. С. 126–129.
6. Тарибо, Е. В. Нарушение прав как критерий принятия административных исковых заявлений [Текст] / Е. В. Тарибо // Журнал административного судопроизводства. 2017. № 1. С. 10–12.

**Акчурина А. М.,**

кандидат экономических наук, доцент.

Стерлитамакский филиал

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,

г. Стерлитамак

### **ТЕХНИЧЕСКОЕ ПЕРЕВООРУЖЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

*В статье речь идет о необходимости разработки комплексной стратегии поддержки промышленных предприятий. Автором выявлен ряд тенденций, учет которых расширяет представления о путях повышения эффективности общественного производства, необходимости его ускорения. Рассмотрен экономический механизм управления процессом технического перевооружения производства.*

В настоящее время существуют тенденции сокращения объемов производства промышленных предприятий Российской Федерации, а также старение основных фондов, из-за отсутствия средств на их обновление, сокращение численности персонала. Тем не менее, ситуация на отдельных предприятиях может отличаться от общих тенденций. Для выхода из сложившейся ситуации необходимо разработать комплексную стратегию поддержки промышленных предприятий.

Однако в последнее время заметны положительные сдвиги в техническом оснащении современного производства. В частности, значительно увеличились инвестиции, выделяемые на эти цели. Однако, несмотря на активизацию инвестиционной политики коренного улучшения в осуществлении технического перевооружения и реконструкции производства пока не произошло.

В результате растет изношенность основных фондов, наблюдается тенденция снижения фондоотдачи. При этом ежегодно продолжает увеличиваться объем полностью изношенных фондов.

Эксплуатация физически изношенного и морально устаревшего оборудования ведет к значительному снижению производительности общественного труда.

Большие потери производство несет из-за того, что для поддержания изношенного оборудования в рабочем состоянии и проведения его ремонтов отвлекаются значительные трудовые и материальные ресурсы. Созданное положение усугубляется еще тем, что ввиду слабости ремонтных служб и необеспеченности их запчастями и средствами, выделяемыми на ремонтно-эксплуатационные нужды, ремонт и модернизация осуществляются не всегда качественно и своевременно.

Изучение проблемы обновления путем реконструкции и технического перевооружения производства во взаимосвязи с его интенсификацией и хозяйственным механизмом позволяет выявить ряд тенденций, учет которых в практике расширяет наши представления о путях повышения эффективности общественного производства, необходимости его ускорения.

Первая тенденция проявляется в том, что ускорение работ по техническому перевооружению и реконструкции действующего производства под влиянием научно-технической революции диктуется более быстрым старением наличных средств труда.

Вторая тенденция заключается в том, что в современных условиях норма накопления, т.е. доля в национальном доходе, идущая на накопление, определяется, прежде всего, эффективностью использования капитальных вложений и производственных фондов, что в свою очередь позволяет компенсировать или ослаблять влияние стабилизации и даже снижение нормы накопления на темпы развития общественного производства.



Наличие таких тенденций свидетельствует о том, что техническим перевооружением и реконструкцией действующего производства надо управлять.

Под управлением здесь подразумевается система долго- и краткосрочных оперативных мер, направленных на плановую подготовку и проведение технического перевооружения и реконструкции в целях достижения максимального социально-экономического эффекта при рациональном использовании необходимых ресурсов, т. е. ресурсосбережения.

Техническое перевооружение и реконструкция производства воплощают понятия возмещения, замену и в целом обновление основных фондов, отражая один и тот же процесс ввода в действие новых средств труда, более прогрессивных в техническом и более эффективных в экономическом отношении, взамен выводимых из производства устаревших. Следовательно, обновление — это такие изменения в имеющихся средствах труда, в результате которых общественное производство насыщается новыми машинами, механизмами, постройками взамен старых [4].

В Российском законодательстве единственным документом, раскрывавшим понятие «техническое перевооружение», было письмо Госплана СССР, Госстроя СССР, Стройбанка СССР, ЦСУ СССР от 08.05.1984 № НБ-36-Д/23-Д/144/6-14 «Об определении понятий нового строительства, расширения, реконструкции и технического перевооружения действующих предприятий», согласно которому к техническому перевооружению действующих предприятий относится комплекс мероприятий по повышению технико-экономического уровня отдельных производств, цехов и участков на основе внедрения передовой техники и технологии, механизации и автоматизации производства, модернизации и замены устаревшего и физически изношенного оборудования новым более производительным, а также по совершенствованию общезаводского хозяйства и вспомогательных служб [3].

Техническое перевооружение действующих предприятий осуществляется по проектам и сметам на отдельные объекты или виды работ, разрабатываемым на основе единого технико-экономического обоснования и в соответствии с планом повышения технико-экономического уровня отрасли, как правило, без расширения производственных площадей.

Целью технического перевооружения действующих предприятий является всемерная интенсификация производства, увеличение производственных мощностей, выпуска продукции и улучшение ее качества при обеспечении роста производительности труда и сокращения рабочих мест, снижения материалоемкости и себестоимости продукции, экономии материальных и топливно-энергетических ресурсов, улучшения других технико-экономических показателей работы предприятия в целом [1].

В последующем законодательный пробел был восполнен: Федеральный закон от 21.07.1997 № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опас-

ных производственных объектов», в редакции Федерального закона от 04.03.2013 № 22-ФЗ, был дополнен новым определением, в соответствии с которым под техническим перевооружением опасного производственного объекта понимается «приводящее к изменению технологического процесса на опасном производственном объекте внедрение новой технологии, автоматизация опасного производственного объекта или его отдельных частей, модернизация или замена применяемых на опасном производственном объекте технических устройств», «технические устройства, применяемые на опасном производственном объекте, — машины, технологическое оборудование, системы машин и (или) оборудования, агрегаты, аппаратура, механизмы, применяемые при эксплуатации опасного производственного объекта» [3].

Определение сущности технического перевооружения производства является первым шагом в формировании экономического механизма управления этим процессом. Основная задача, стоящая перед данным механизмом, — повышение эффективности работ, осуществляемых в рамках технического перевооружения действующих предприятий. Речь идет о формировании целевой направленности технического перевооружения, выражаемого, прежде всего, в определении экономического содержания этого процесса.

В целом экономическое содержание технического перевооружения с позиции внедрения в производство достижений технического прогресса. Это — процесс оснащения новой техникой всех технологических переделов основного и вспомогательного производства, включая производственную инфраструктуру, такие службы социальной инфраструктуры, в их сопряженности и в комплексе для более полной реализации потенциального экономического эффекта каждого вида внедряемой техники и повышения экономической эффективности [1].

К техническому перевооружению действующих предприятий (в дальнейшем по тексту — техническое перевооружение, техническое перевооружение производства) отнесен комплекс мероприятий по повышению технико-экономического уровня отдельных производств, цехов, участков на основе внедрения передовой технологии и техники, механизации и автоматизации производства, модернизации и замены устаревшего и физически изношенного оборудования новым, более производительным, также по совершенствованию общезаводского хозяйства и вспомогательных служб.

К признакам, отличающим техническое перевооружение от других форм воспроизводства, следует отнести постоянный и непрерывный характер осуществления, обновление преимущественно активной части основных производственных фондов, локальность объектов производства, подвергающихся перевооружению, не расширение производственных пло-

щадей. Исходя из этих признаков выбор направлений технического перевооружения и достигаемых целей должен быть связан с совершенствованием производственного аппарата предприятия.

Что касается реконструкции, то по содержанию работ и ставящимся целям имеется много общего с техническим перевооружением, связанным с постоянным обновлением основных фондов на основе достижений научно-технического прогресса, улучшения организации и управления производством на действующих предприятиях. Имеющиеся отличия связаны с тем, что реконструкция является формой проведения капитального строительства на предприятии, осуществляется по специально разработанному проекту, носит эпизодический характер, направлена на полное или частичное переоборудование и переустройство производства при значительном охвате пассивной части основных фондов.

Имеется мало оснований утверждать о наличии систематической связи между стратегией диверсификации и финансовым успехом предприятия. Однако разумно проведенное техническое перевооружение деятельности может быть предпосылкой повышения эффективности отдельных подразделений. Например, если затраты в рамках какой-либо отрасли являются по своей природе в основном постоянными, то их разбивка по разным участкам с большими объемами продаж ведет к значительному снижению удельных издержек. Условием повышения эффективности при техническом перевооружении является наличие перспективных, представляющих стратегический интерес, ключевых компетенций.

Техническое перевооружение производства позволяет решить следующие первостепенные задачи предприятия:

- повышение эффективности экономической деятельности предприятия путем его технической модернизации, совершенствования производственных процессов, освоение выпуска новых изделий;
- использование стратегически эффективных методов управления производством для адаптации конкурентной стратегии к новой ситуации на рынке;
- улучшение качества производственного персонала предприятия, прежде всего, управленческого;
- формулирование нового имиджа фирмы на основе использования современных научно-технических достижений, инноваций, информационных и коммуникационных технологий и новшеств организационно-управленческой деятельности, что способствует повышению конкурентоспособности и экономической эффективности предприятия [2, с. 76].

Изменчивость внешних и внутренних условий среды приводит к необходимости разработки программы диверсификации производства (расширение ассортимента выпускаемой продукции и переориентация рынков

сбыта, освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства, получения экономической выгоды, предотвращения банкротства). Программный подход к реализации идеи диверсификации должен касаться фактически всех сторон деятельности предприятия, на которую претендует данное предприятие, т. е. носить системный характер. По сути, должен быть создан облик предприятия с учетом внедрения новых производственных технологий, модернизации производства и совершенствованием управления развитием предприятия и всесторонне продуман процесс изменения производства от существующего состояния до конечного результата, которого необходимо достичь при реализации проекта диверсификации.

Техническое перевооружение производства должно рассматриваться как системное образование в деятельности предприятия.

Техническое перевооружение производства исходит из текущего состояния производства на предприятии и позволяет его улучшить и может осуществляться за счет собственных источников финансирования и привлечения дополнительных средств.

Техническое перевооружение производства необходима для повышения эффективности производства, его конкурентоспособности и накопления финансово-экономического потенциала, когда положение на предприятии в целом стабильно, но ухудшилась динамика развития, снизился уровень конкуренции, при выводе предприятия из кризисного состояния. Иначе говоря, необходим комплекс мер, который позволил бы эффективно реализовать производство, его управление с целью стабилизации положения и вывода его на безубыточную работу. Техническое перевооружение производства необходимо и в тех условиях, когда текущее положение предприятия может быть признано удовлетворительным, однако прогнозы его деятельности являются неблагоприятными.

#### **Библиографический список:**

1. Лахметкина, Н. И. Инвестиционная стратегия предприятия [Текст] / Н. И. Лахметкина : учеб. пособие. М. : КНОРУС, 2013. 184 с.
2. Касьянов, С. И. Реконструкция и техническое перевооружение действующих предприятий [Текст] / С. И. Касьянов. М. : Экономика, 2004.
3. Нейкова, Л. И. Анализ эффективности технического перевооружения промышленных предприятий [Текст] / Л. И. Нейкова. М. : Финансы и кредит, 2015. 156 с.
4. Пирожников, Л. Б. Техническое перевооружение производства [Текст] / Л. Б. Пирожников. М. : Знание, 2015. 295 с.

**Аронова Е. Ю.,**  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры социальной работы,  
психологии и педагогики высшего образования.  
ФБОУ ВО «Кубанский государственный университет»;

**Анистратенко М. Ю.,**  
заведующий МБДОУ МО  
«Детский сад комбинированного вида № 123»,  
МО г. Краснодар

## **ВОЗМОЖНОСТИ УЧАСТИЯ РОДИТЕЛЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКОГО САДА**

Детские праздники и развлечения всегда являлись наиболее значимой и интересной стороной образовательной деятельности в детском саду. Как и любое другое открытое мероприятие, доступное для посещения родителями, детский праздник заставляет мобилизоваться весь педагогический коллектив в задаче продемонстрировать родителям лучшие достижения детей. Так как именно в этот момент педагогический результат оценивается в наибольшей степени внимательно и формирует мнение о деятельности педагогов, определяя имидж всей педагогической организации. Однако на протяжении долгого времени именно этот вид педагогической деятельности был сопряжен с множеством трудностей и недостатков в его организации. Наиболее известные из них: необходимость предварительного многократного повторения праздничных номеров и выступлений, снижающий интерес детей к самому празднику, возможная усталость и эмоциональная «выгораемость» от репетиций, отсутствие интереса к давно известному сценарию и др. Как следствие, это наблюдаемый приоритет родительских впечатлений над впечатлениями детскими. Детский праздник в ряде случаев становится праздником удовлетворения взрослых амбиций.

Еще один негативный фактор в данном направлении педагогической деятельности — сложности в организации праздника в условиях перенасыщенности среды гостями и посторонними лицами. Низкая культура поведения некоторых родителей, стремление запечатлеть таланты своего ребенка зачастую способствуют дезорганизации процесса проведения праздника, создают для многих детей дополнительный стресс, состояние психологического дискомфорта. В связи с этим возникает проблема: каким образом нивелировать, сгладить все перечисленные недостатки в организации праздников с участием родителей, не исключая родителей из этого

процесса, а позволяя каждому участнику чувствовать себя психологически комфортно, реализовывая свои запросы и ожидания на праздничном мероприятии?

Исходя из анализа проводимой авторами работы, принципиальным моментом в решении этой проблемы является привлечение родителей к участию в деятельности детского сада не только на единовременных праздничных мероприятиях, а обеспечение в максимальной степени постоянного участия родителей в образовательном процессе. Чем больше родители находятся в детском саду, участвуют в различных непраздничных мероприятиях, тем в большей степени можно ожидать, что во время праздника родители будут организованы, действия педагога по реализации сценария не будут прерваны неординарным активным поведением некоторых бесцеремонных родителей. В то же время ребенок, который привыкает к присутствию мамы или папы на детских мероприятиях, будет чувствовать себя более спокойно. Для решения данного условия создана и организована новая система деятельности с семьей и родителями «Педагогическая эстафета». Суть данной технологии заключается в проводимом в течение года комплексе взаимосвязанных занятий: встреч с детьми и родителями по разным проблемам детского развития — физического, психического, культуры речи, формирования математических представлений, развития коммуникативных и творческих способностей детей. Активность и регулярность проводимых встреч, обсуждение важных вопросов развития и воспитания дошкольников, практическая значимость и целесообразность предлагаемых игр и упражнений, использование «домашнего задания» как формы закрепления полученных родителями на встречах знаний и опыта способствуют созданию и жизнедеятельности детского-взрослого сообщества, учит родителей более глубоко и целостно понимать особенности развития своего ребенка.

Еще одним условием, необходимым в организации праздников и досуга в детском саду, необходимо считать сотворческую партнерскую позицию родителей в проводимых мероприятиях. В педагогической деятельности все большую популярность приобретают интерактивные формы организации праздников: квесты, фестивали, конкурсы. В организации утренников используются флэш-мобы с участием родителей. Чем более задействованы родители в подготовке и участии к празднику, тем более значимым для них является коллективный результат мероприятия. В этом случае работа находится для каждого родителя: костюмера и сценариста, актера и администратора.

Следующим условием организации работы являются нестандартные формы проводимого с детьми и родителями досуга. В этом случае реализуется перенос родительского внимания с утренников, как наиболее тради-

ционной формы родительского участия, на более нестандартные свободные формы общения. Например, деятельность спортивно-оздоровительных детско-родительских клубов. Совместное посещение баскетбольных и волейбольных матчей, физкультурные праздники и соревнования, спортивные состязания с командами других детских садов необычайно эффективны в сплочении детско-родительской команды, формируют культуру отношений детей и родителей не только в детском саду, но и за его стенами.

Таким образом, можно сказать, что потенциал создания детско-родительского сообщества в дошкольном образовательном учреждении имеет большую значимость в решении задач образовательной деятельности, потенциал привлечения родителей к образовательному процессу реализуется только при условии создания нестандартной партнерской системы отношений детского сада и семьи.

#### **Библиографический список:**

1. Изард, К. Е. Эмоции человека [Текст] / К. Е. Изард. М. : Изд-во Моск. гос. ун-та, 1980. 439 с.
2. Миллер, С. Психология игры [Текст] / С. Миллер. СПб. : Университетская книга, 1999. 320 с.

**Аронова Е. Ю.,**

кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры социальной работы,  
психологии и педагогики высшего образования.  
ФБОУ ВО «Кубанский государственный университет»;

**Ильина А. Н.,**

зам. заведующего МАДОУ «Детский сад № 178»,  
МО г. Краснодар

### **ИГРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ**

Одним из приоритетных направлений современного дошкольного образования является образовательная область «Социальное воспитание». Если рассматривать его относительно других направлений образовательной деятельности, то задача формирования базовых социальных представлений и опыта дошкольников видится как основание развития других значимых личностных качеств и умений ребенка. Именно опыт и знания, которые получит ребенок в процессе первичной социализации, послужат фундамен-

том дальнейшего школьного и профессионального образования, построения планов жизненного развития.

В связи с этим возникает проблема поиска технологий социального воспитания дошкольников, наиболее соответствующих возрастным особенностям данного периода развития, связанных с характеристиками мышления и психического развития ребенка дошкольного возраста. Разработанная авторами технология социального воспитания дошкольников средствами полисюжетной игровой деятельности направлена на формирование у дошкольника основополагающих социальных знаний и умений в актуальных для ребенка областях жизнедеятельности. Идея использования полисюжетной игровой деятельности связана с возможностями использования сюжетно-ролевой игры в образовательном процессе дошкольной организации.

Сюжетно-ролевые игры в дошкольном периоде детства сами по себе являются мощным средством социального воспитания ребенка, позволяющие формировать модели социального пространства в создаваемом игровом сюжете. Особенностью полисюжетной деятельности является то, что игра является одним из элементов образовательной технологии социального воспитания, где, в отличие от обычной игры, присутствуют несколько взаимообусловленных и взаимосвязанных сюжетов, в которых дети могут выбирать роли, включаться в новые социальные сюжеты. При этом формирование социальных представлений ребенка происходит через практические действия, самоопределяясь в развитии игрового сюжета.

При этом играть можно как в группе, в парах, так и самостоятельно. Для того чтобы дети включились в игровые действия, необходима тщательная предварительная работа, включающая познавательные занятия, практические игровые задания, драматические игры, экскурсии, микропроекты и другие познавательные социально-ориентированные формы работы. Дадим краткое описание поэтапной реализации обозначенной технологии.

Необходимо отметить, что технология социального воспитания определяется четырьмя основными социальными областями: «Труд», «Здоровье», «Досуг», «Безопасность». Все темы между собой взаимосвязаны, интегрированы. Например, в социальной области «Труд» может предусматриваться не только знакомство с различными профессиями, но и различными сферами трудовой деятельности человека: в доме, в лесу, на садовом участке и т. д. Также во многом интегрированы между собой области «Здоровье» и «Безопасность». Это понятно, так как данный фактор образовательной деятельности усиливает решение основной задачи социального воспитания: понимание ребенком многообразия и взаимосвязанности социальной жизни и жизнедеятельности человека.

В рамках основного образовательного процесса в ходе реализации технологии социального воспитания, прежде всего, организуется ряд позна-



вательных занятий, имеющих практико-ориентированный, проблемно-поисковый характер. Задача этого этапа — познакомить детей с выбранной областью жизнедеятельности человека, выявить ее характерные черты, выполнить игровые задания по освоению нового социального знания. Как показывает практика, дети старшего дошкольного возраста имеют достаточно разносторонние знания о многих важных сторонах социальной жизни, но этим знаниям не хватает целостности, «воплощенности» и осознанности в применении в реальной жизни ребенка.

На втором этапе технологии необходимо вовлечь дошкольников в игровое драматическое взаимодействие, в котором полученные детьми знания осваивались в форме сюжетно-ролевой микроигры. Роль педагога на этом этапе: обеспечить сопровождающее воздействие на дошкольников, ненавязчиво, косвенно побуждать их к воплощению в игре социального знания, перевода его в новое социальное умение.

Третий этап представляет собой собственно полисюжетную игру, организуемую по типу игровых «пазлов». Несколько игровых сюжетов объединяются между собой, образуя общую картину объединенных игровых сюжетов — «полисюжет».

Несколько слов относительно вопросов педагогического сопровождения полисюжетной игры. Если все предварительные этапы работы были проведены грамотно, то, как правило, дети не нуждаются в подсказке и помощи педагогов. Если все же педагог ощущает растерянность ребенка, то в этом случае необходимо помочь ему разобраться в «мягком» предложении игровой инициативы. В случае если ребенок желает играть самостоятельно, без участия своих сверстников, то за ним сохраняется право выбора роли и действия.

Завершить анализ применяемой технологии социального воспитания дошкольников необходимо выводом, что такая форма организации воспитания расширяет границы социального кругозора ребенка, переводит получаемые от взрослых знания в плоскость реальной социальной жизнедеятельности. В игре нет определенного временного ограничения или окончания, мерой завершения игры является удовлетворенность детей игровым процессом, желание продолжить ее в дальнейшем.

#### **Библиографический список:**

1. Аболин, Л. М. Духовно-нравственное развитие личности в событийной деятельности [Текст] / Л. М. Аболин, Х. Х. Валиахметов. Казань: Карпол, 2002. 230 с.
2. Вакуленко, О. В. Игровой тренинг как средство формирования гуманных отношений старших дошкольников к сверстникам [Текст] / О. В. Вакуленко : дис. канд. пед. наук. Екатеринбург, 2000. 178 с.

**Аронова Е. Ю.,**  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры социальной работы,  
психологии и педагогики высшего образования.  
ФБОУ ВО «Кубанский государственный университет»;

**Рудь М. В.,**  
заведующий МАДОУ «Детский сад № 113»,  
МО г. Краснодар

## **СРЕДОВЫЕ МОДУЛИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ДОШКОЛЬНИКОВ С ЗАДЕРЖКОЙ ПСИХИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

Современное развитие системы образования определяет важность разработки новых педагогических подходов к организации процесса социализации детей и молодежи. Важно, чтобы в процессе взросления были реализованы возможности наполнения игрового и жизненного пространства ребенка актуальными в отношении социализации ребенка образовательными ресурсами.

В науке и практике дошкольного образования накоплен достаточный опыт развития познавательных и социальных представлений детей дошкольного возраста. Однако большинство разработок в этой области направлены на организацию внешнего педагогического влияния на этот процесс, изучению же вопросов стимуляции внутренней активности ребенка, возникающей под воздействием непрямого влияния образовательной среды, уделено недостаточное внимание.

Анализ работы с данной категорией дошкольников показывает, что детей с задержкой психического развития (ЗПР) характеризует незрелость эмоциональной сферы, недоразвитие познавательной деятельности, низкий уровень коммуникативных и произвольных процессов. У таких дошкольников слабо сформированы сенсомоторные, интеллектуальные, речевые, эмоциональные предпосылки к мыслительной деятельности. Наряду с потребностями, связанными с общими характеристиками задержки психического развития, у них существуют и особые образовательные потребности, определяемые индивидуальными психическими проявлениями личности ребенка. Распространенная в образовательной системе ориентация на подражание, копирование чужого опыта, имитацию творческого процесса задерживает развитие индивидуальности ребенка и может оказать негативное влияние на его личностное развитие в дальнейшем.

При этом организация непосредственной образовательной деятельности ребенка и взрослого связана с тем, что решение образовательных за-

дач «погружено» в процесс жизнедеятельности детского коллектива группы, и это определяет требования к образовательной среде, в которой были созданы условия для актуализации возможностей социального развития ребенка с ЗПР.

В условиях жизнедеятельности дошкольной группы авторами была проведена апробация специальной организации средового пространства специализированной дошкольной группы детей с ЗПР — средовые развивающие модули. Развивающий модуль представляет собой игровой макет, который может быть выполнен в форме плоскостного стенда, мягкой игрушки, одноосевых дисков, мягкого куба, и заполненный элементами, подобранными в определенном сочетании. Специальным образом подобранное наполнение модуля может использоваться в активизации процесса формирования социальных представлений дошкольников.

Содержание модулей может быть самой различной направленности, посвящены различным областям: изучению жизни человека в различные времена года, взаимодействию человека с природным миром. Средовые модули могут быть выполнены как стенды изучения прикладного творчества, посвященные различным областям научного и технического творчества, направлены на освоение правил дорожного движения, то есть охватывать все многообразие социальной жизнедеятельности человека.

Для эффективного развития социальных представлений дошкольников с ЗПР педагогическая деятельность со средовыми модулями строится на следующих условиях:

- наличие элементов модуля, противоположных по своим свойствам и характеристикам (цвету, форме, объему, свойствам и т. д.);
- наличие элементов модуля, имеющих общие основания по своим характеристикам (цвету, форме, объему, свойствам и т. д.);
- возможность использования технологий ТРИЗ-педагогика при работе с креативными стендами (синектика, мозговой штурм, метод фокальных объектов, маленьких человечков и т. д.).

Модули позволяют обеспечивать интеграцию различных образовательных областей, в каждом средовом модуле заключена его многофункциональность, позволяющая комплексно решать задачи познавательного, творческого, социально-коммуникативного развития ребенка дошкольного возраста.

В основу образовательного взаимодействия с ребенком с ЗПР при использовании средовых модулей положены следующие принципы организации образовательного процесса: рациональное распределение социально-значимой задачи. Данный принцип предполагает последовательность предлагаемых ребенку заданий — от простых задач к более сложным; мыслительный процесс направляется с помощью определенных приемов, мето-

дов, выбор которых обоснован актуальным и ближайшим уровнем развития ребенка дошкольного возраста.

Педагогика ТРИЗ, как универсальный инструментарий развития творческого мышления, используется в различных образовательных ситуациях, направленных на расширение социального кругозора дошкольников. Основным рабочим механизмом ТРИЗ служит алгоритм решения изобретательских задач. При овладении алгоритмом решение любых задач идет планомерно, по четким логическим этапам:

- 1 этап — перед дошкольниками ставится первоначальная задача;
- 2 этап — детьми строятся предположения по выполнению задачи;
- 3 этап — проектируется идеальный конечный результат;
- 4 этап — выявляются и анализируются фактические противоречия;
- 5 этап — предлагаются варианты для их устранения.

Например, такой средовой модуль как «Календарь времени выполнен по аналогии с «Кругами Луллия» и представляет собой одноосевые диски с наклеенными на них картинками, иллюстрирующими жизнь людей в различные сезоны года. Также модуль обеспечивает формирование у дошкольников представлений о времени года, месяцах, части суток и днях недели. В процессе работы с модулем у ребенка формируется целостное представление о временной системе года и особенностях жизнедеятельности человека, состоянии природы в различные временные периоды. В работе с этим модулем ТРИЗ задачи направлены на поиск аналогий, обобщение и выделение существенных признаков изучаемых природных и временных единиц. Наглядный, образный характер проводимой с детьми работы по формированию социальных представлений дошкольников с ЗПР, наличие творческой задачи в педагогическом взаимодействии, возможность ребенка расширять «горизонты» самостоятельного понимания сущности социального знания делают средовые модули эффективным инструментом формирования социальных представлений дошкольников ЗПР с учетом особенностей их развития.

Таким образом, предлагаемая система ТРИЗ-педагогики определила возможности для творческого поиска педагогов и позволила создать и апробировать креативные модули, обеспечивающие возможности развития социальных представлений дошкольников с задержанным темпом психического развития.

#### **Библиографический список:**

1. Альтшуллер, Г. С. Как стать гением [Текст] / Г. С. Альтшуллер, И. М. Верткин. Мн. : Беларусь, 1994. 479 с.
2. Талызина, Н. Ф. Формирование познавательной деятельности учащихся [Текст] / Н. Ф. Талызина. М. : Знание, 1983. 96 с.

**Аронова Е. Ю.,**  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры социальной работы,  
психологии и педагогики высшего образования.  
ФБОУ ВО «Кубанский государственный университет»;

**Телегина Ф. М.,**  
заведующий МАДОУ «Детский сад № 172»,  
МО г. Краснодар

## **ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДОШКОЛЬНИКОВ В КОЛЛЕКТИВНОЙ КОНСТРУКТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Вопросы организации коллективной деятельности дошкольников являются наиболее важными в проблематике дошкольной педагогики. Федеральный государственный стандарт подчеркивает не только важность индивидуального развития ребенка, но и необходимость формирования его социально-коммуникативной компетентности, умения личности работать в команде, получать коллективно-значимые результаты.

Дошкольный возраст — ключевой момент развития, в котором формируются первичные навыки оптимального конструктивного взаимодействия с окружающими, основы социального интеллекта.

Понятие социального интеллекта напрямую связано со способностью к эффективному построению межличностных отношений. Социальный интеллект, как часть социального познания, обеспечивает оптимальную адаптацию личности в обществе, его результатом является целостное представление об окружающей действительности.

В понимании возможности развития социального интеллекта ребенка дошкольного возраста нужно отметить, что еще Ж. Пиаже, выделяя стадии развития интеллекта ребенка дошкольного возраста, отмечал, что к среднему — старшему дошкольному возрасту у ребенка складываются определенные предпосылки его формирования: сенсомоторного интеллекта, освоения дооперациональных представлений, развития знаково-символической, семиотических функций.

В связи с этим возникает потребность поиска новых подходов к развитию социального интеллекта ребенка дошкольного возраста. Важной и продуктивной в решении этой задачи является конструкторская деятельность, позволяющая создавать микромоделю окружающих предметов и явлений. Конструкторская деятельность ребенка активно способствует развитию интеллектуальных функций, умению анализировать, проектировать образ мо-

дели, обеспечивать целостность и взаимосвязанность включенных в нее элементов.

В структуре социального интеллекта можно выделить три основные его составляющие:

- умение понимать содержания социальных отношений,
- умение к проявлению сопереживания и эмоциональной оценке социальных отношений;
- умение, относящееся к соблюдению нормативности и проявлению гибкости в социальном поведении.

Если рассматривать данные умения в отношении социального знания, формируемого в процессе воспитания, то его можно определить в социальной триаде: понимаю — отношусь — действую в следующих социальных областях: Я – Другие — Мир.

Коллективная деятельность позволяет детям соотносить свое индивидуальное представление о мире с мнениями своих товарищей, выстраивать осознанное отношение к коллективным творческим продуктам, проигрывать различные социальные ситуации и моделировать их в соотношении с социальными образцами.

Создаваемая коллективно конструкторская модель социальной реальности позволит детям не только узнать новое в различных областях жизни человека, но и научит понимать друг друга, работать вместе, понимать желание и замысел своих товарищей.

В создаваемой технологии объединены несколько компонентов деятельности ребенка: игра, конструирование, познание, работа в команде.

Осуществление образовательного процесса происходит в следующей системе шагов:

- 1 этап — предложение задания на конструирование (например, построить дом, дорогу, парк и т. д.);
- 2 этап — выбор конструкторского материала для выполнения задания (кубики, Лего, пазлы, сюжетные наборы и др.);
- 3 этап — разработка общего проектного видения создаваемой модели (обсуждение, как будем делать, кто и что будет собирать);
- 4 этап — обсуждение социального содержания конструкторской модели;
- 5 этап — работа по конструированию и компоновка общей коллективной конструкторской модели;
- 6 этап — проигрывание игровых ситуаций с созданными конструкторскими моделями.

Анализ проведенной образовательной деятельности в данном направлении показал, что коллективное конструирование является эффективным средством социального воспитания и развития ребенка дошкольного возраста, так как позволяет в рамках создаваемой образовательной задачи при-

вить ему не только значимые социальные образцы поведения, проиграть их, но и увидеть во взаимосвязи с другими познавательными областями жизнедеятельности.

### **Библиографический список:**

1. Чеснокова, О. Б. Развитие социального интеллекта в детском возрасте: существующие ответы и незаданные вопросы [Текст] / О. Б. Чеснокова // Психолог в детском саду. 2004. № 2. С. 15–41.
2. Чиркова, Т. И. Воспитатель и дети: анализ взаимодействия на занятиях [Текст] / Т. И. Чиркова // Дошкольное воспитание. 1991. № 9.
3. Чупрасова, В. И. Современные технологии в образовании [Текст] / В. И. Чупрасова. Владивосток, 2000.

**Артемьев Г. В.,**  
магистрант 2-го курса;

**Кузнецов И. А.,**  
кандидат юридических наук,  
доцент кафедры государственного права.

Институт права  
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,  
г. Уфа

## **ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И ПРЕДЕЛЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВЫХ ПОЗИЦИЙ КОНСТИТУЦИОННЫХ (УСТАВНЫХ) СУДОВ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*В статье рассматриваются различные точки зрения на понятие «правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации». На основе анализа приведенных точек зрения автор выделяет основные черты данного понятия, а также предлагает авторское определение правовых позиций конституционных (уставных) судов субъектов Российской Федерации.*

Под правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации следует понимать содержащиеся в решениях Конституционного Суда нормативно-доктринальные положения, разъясняющие и конкретизирующие положения Конституции Российской Федерации, выявляющие конституционный смысл положений законов и других нормативных актов, в пределах компетенции Конституционного Суда, обязательные для исполнения [1, с. 2].

Федеральный конституционный закон от 21 июня 1994 г. «О Конституционном Суде Российской Федерации» упоминает рассматриваемое понятие. В ст. 29 Закона речь идет о свободе правовой позиции от политических пристрастий. Статья 73 говорит о случаях, когда дело должно быть передано на рассмотрение в пленарное заседание: если большинство судей склоняется к принятию решения, которое не согласуется с ранее выраженной правовой позицией.

Несмотря на употребление в законодательстве понятия «правовая позиция», до сих пор не выработано его четкого легального определения. Факт отсутствия законодательного определения понятия правовой позиции порождает массу дискуссий в юридической доктрине.

В связи с этим необходимо отметить, что правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации и решение Суда — не тождественные понятия, так как правовые позиции находят выражение в итоговых решениях Конституционного Суда Российской Федерации. По приведенному утверждению в юридической литературе никто не дискутирует, с ним согласны все. Вместе с тем на этом единство мнений авторов заканчивается. В дальнейшем идут сплошные споры и дискуссии. При этом разногласия можно увидеть как по определению данного понятия, так и по его содержанию.

В рамках данной статьи рассмотрим некоторые позиции ученых-конституционалистов по этому вопросу. По мнению авторитетного ученого Н. В. Витрука, правовые позиции есть не что иное, как судебное умозаключение общего характера. Оно представляет собой конечный результат судебной интерпретации Основного Закона Российской Федерации и поиска им конституционно-правовой сущности нормативных правовых актов, относящихся к сфере ведения Конституционного Суда Российской Федерации. Автор отмечает, что данное Судом толкование норм права призвано ликвидировать законодательную неопределенность и служить основой для принятия итогового судебного решения [2, с. 111].

Л. В. Лазарев отмечает, что правовая позиция — это право, выраженное в итоговых решениях Конституционного Суда Российской Федерации. В более поздней своей работе ученый шире толкует это понятие, считая, что под правовой позицией Конституционного Суда РФ необходимо понимать судебную интерпретацию принципов и норм конституционного права, преобразующуюся в систему юридических аргументов, положенных в основу итоговых решений Конституционного Суда Российской Федерации [5, с. 59].

Г. А. Гаджиев рассматривает правовые позиции Суда как внутреннее отношение Конституционного Суда, являющееся результатом толкования правового смысла конституционной нормы. Он приходит к выводу о том, что позиция Суда — это такой подход к интерпретации нормы конституци-



онного права, который находит свое отражение в мотивировочной части судебного решения [4, с. 116].

Заслуживает внимания точка зрения В. О. Лучина и О. Н. Дорониной, полагающих, что под правовой позицией Суда следует понимать не только итоговое умозаключение (вывод), касающееся конституционности или неконституционности подлежащего рассмотрению нормативного правового акта, но также систему юридических аргументов, которыми Конституционный Суд обосновывает свое решение. Авторы особо подчеркивают, что правовая позиция может включать в себя как интерпретацию норм Основного Закона Российской Федерации, применяемых Судом в качестве «эталона конституционности» проверяемых законоположений, так и интерпретацию самих проверяемых нормативно-правовых актов [6, с. 140].

Ю. В. Гаврюсов определяет правовую позицию Конституционного Суда Российской Федерации как систему взглядов Суда по поводу решаемой проблемы, позволяющую принять аргументированное решение [2, с. 136].

Анализ приведенных мнений позволяет выделить основные черты понятия «правовая позиция Конституционного Суда». Итак, правовая позиция представляет собой, во-первых, обобщенные выводы как результат интерпретации Судом конституционно-правовых норм, положений законов и других нормативных правовых актов, во-вторых, оценку Судом конституционно-правовых норм-принципов, в-третьих, мыслительную деятельность Суда по обоснованию итогового вывода, в-четвертых, систему выводов и аргументов Суда, в-пятых, взгляды Суда по рассматриваемому делу.

Таким образом, правовая позиция является частью решения конституционного (уставного) суда субъекта Российской Федерации, которое можно отнести к категории нормативных интерпретационных актов, выступающих в качестве источников права.

По нашему мнению, правовые позиции суда — это сформулированное судом правило по поводу рассматриваемого им дела, являющееся результатом толкования судом нормативного правового акта.

Таким образом, преюдициальное значение для региональных органов конституционного контроля имеют правовые позиции, высказанные Конституционным Судом Российской Федерации, а также собственные позиции, выработанные данными органами ранее. В этом случае региональные органы конституционной юстиции применяют их как преюдицию, т. е. то, что не требует доказательств.

#### **Библиографический список:**

1. Артемьев, Г. В. Виды правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации по вопросам местного самоуправления. Конституционная

- юстиция в Российской Федерации [Текст] / Г. В. Артемьев : сб. статей. Краснодар, 2017. С. 2.
2. Витрук, Н. В. Конституционное правосудие в России : Очерки теории и практики [Текст] / Н. В. Витрук. М., 2013. 508 с.
  3. Гаврюсов, Ю. В. Влияние норм международного права на формирование правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации [Текст] / Ю. В. Гаврюсов // Конституционная юстиция в Российской Федерации : сб. статей. Екатеринбург, 2013. С. 134–136.
  4. Гаджиев, Г. А. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации как источник конституционного права [Текст] / Г. А. Гаджиев // Конституционное правосудие в посткоммунистических странах : сб. докладов. М., 2012.
  5. Лазарев, Л. В. Правовые позиции Конституционного Суда России [Текст] / Л. В. Лазарев. М., 2015. 528 с.
  6. Лучин, В. О. Жалобы граждан в Конституционный Суд Российской Федерации [Текст] / В. О. Лучин, О. Н. Доронина. М., 2014. 260 с.

**Африкантов К. П.,**

кандидат социологических наук,

доцент кафедры социологии и социальной политики.

Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина — филиал РАНХиГС, г. Саратов

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

За исторически довольно малый отрезок времени — примерно за 20 лет — Россия перешла от ситуации, когда она, в отличие от большей части развитых стран, практически не знала международной миграции, к ситуации, когда международная миграция населения стала повседневным привычным фактом.

Такие особенности России, как многонациональный поликонфессиональный состав населения, вкуче с потребностью решения демографических проблем населения и потребностью экономики в обеспечении трудовыми ресурсами обуславливают необходимость комплексного подхода к регулированию миграционных процессов.

Необходимо признать, что к настоящему времени в сфере государственной миграционной политики существуют многочисленные проблемы. Разные исследователи выделяют разное количество проблем и по-разному их формулируют, тем не менее, эти проблемы, на наш взгляд, могут быть условно сведены к двум большим блокам [2; 4, с. 9–10; 6]:

1) отсутствие действенного контроля за миграционными потоками, что находит свое выражение как в масштабности нелегальной миграции, так и в проблеме асимметричности распределения мигрантов из-за рубежа по территории страны;

2) отсутствие четко выраженной последовательной и логичной политики в отношении мигрантов. В сложившейся к настоящему времени системе регулирования миграционных потоков превалирует ситуативность реакции на отдельные события. В этой связи нельзя говорить об эффективном планировании, поскольку любые планы ввиду непредсказуемости изменений прогнозного поля становятся бессмысленными. Например, принятая в июне 2012 года Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года [1] в настоящее время уже нуждается в корректировке отдельных положений из-за изменения социально-экономического и геополитического положения нашего государства в мире. В частности, она предусматривала введение отбора мигрантов, желающих въехать в Россию, но уже сейчас можно констатировать на основе данных статистики, что миграционная привлекательность в глазах потенциальных переселенцев снизилась.

Все это свидетельствует об отсутствии внятного представления о месте, занимаемом мигрантами, в российской экономике на сегодняшний день. В современной ситуации можно говорить о том, что не выработано единого отношения к мигрантам среди властных элит, хорошей иллюстрацией чему является противоречивость, а зачастую и несовместимость принимаемых нормативных правовых актов, касающихся миграционной политики.

И это в то время, когда в современном мире мигранты воспринимаются в качестве важного экономического ресурса, который необходимо учитывать при развитии территории. При эффективно организованном управлении мигранты представляют неотъемлемую составляющую успешной экономики. Особенно это актуально для России, учитывая сложившуюся ситуацию в области демографии, в частности, существующие тренды изменения половозрастной структуры населения страны в среднесрочной перспективе [3; 7]. Уже сейчас за счет использования труда мигрантов стимулируется и поддерживается рост целых отраслей экономики (например, строительная отрасль).

При этом нельзя не отметить тот факт, что миграционные процессы неизбежно заставляют по-новому взглянуть на вопросы, связанные с обеспечением национальной безопасности. Можно с уверенностью констатировать, что при разработке миграционной политики вопрос определения оптимального соотношения между достижением целей в области экономики и целей поддержания безопасности государства является ключевым.

И каждая страна, выступающая в роли реципиента рабочей силы, дает на него свой ответ. Для России характерна амбивалентная позиция при ответе на данный вопрос. Имея достаточно либеральную Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, практические шаги по ее реализации не оставляют сомнений в крене миграционной политики в сторону правоохранительной составляющей [5]. Ярким примером является передача полномочий по работе с мигрантами в МВД РФ.

В этой связи настоящее время представляется крайне важным шагом публичная артикуляция на государственном уровне четкой и однозначной позиции в отношении позитивной роли миграционного ресурса, без использования которого современной России не достичь поставленных целей в сфере демографического и экономического развития. И именно этот стратегический посыл должен лежать в основе миграционной политики государства, и все разрабатываемые нормативные правовые акты, должны исходить из этого постулата.

При этом следует особо подчеркнуть, что политика, направленная на рекрутинг трудовых мигрантов, не должна быть самоцелью и восприниматься в качестве панацеи для улучшения сложившейся ситуации на рынке труда. Главной целью в сфере трудовой миграции должно являться создание эффективно функционирующей модели привлечения работников из-за рубежа, удовлетворяющих четко установленным объективным требованиям, которым не соответствуют имеющиеся российские работники. При этом не должно происходить ущемление прав как местных работников, так и трудовых мигрантов.

Очевидно, что задача такого масштаба не может быть решена исключительно реализацией одной миграционной политики. Для ее эффективного решения необходимо обеспечение взаимоувязывания задач социально-экономической политики, политики в сфере занятости населения, образовательной политики и т. д. При пространственном размещении мигрантов необходимо учитывать значительные социально-экономические диспропорции в развитии регионов и принимать во внимание соответствующие схемы территориального планирования. В настоящее время применение системного подхода к реализации миграционной политики лишь декларируется.

Особая роль отводится миграции высококвалифицированных кадров, которая представляет собой неотъемлемую часть аккумуляции человеческого капитала, обеспечивающую социально-экономический рост и благоприятные условия в принимающих странах. И поэтому можно говорить о том, что одной из стратегических задач политики органов государственного управления является создание условий и механизмов реализации для

привлечения экономически востребованных, высококвалифицированных и просто квалифицированных специалистов различных профилей, инвесторов и предпринимателей, прежде всего на долгосрочной основе.

Однако приходится констатировать, что на данный момент в России существуют только единичные эффективные программы по привлечению на постоянное место жительства трудовых иммигрантов с необходимыми в нашей стране квалификационными, профессиональными, экономическими, социокультурными, и другими навыками, которые могут вполне интегрироваться и адаптироваться в российское общество.

Данный нами ответ на главный вопрос миграционной политики, предполагающий превалирование экономических интересов государства над правоохрательными не означает, что мы сознательно готовы идти на привлечение мигрантов в ущерб безопасности государства и граждан. Для этого необходимо уделять особое внимание рискам, которые априори возникают вместе с притоком значительного количества мигрантов. В этой связи следует осуществить серьезное переосмысление и реформирование существующей политики в отношении адаптации и интеграции мигрантов.

Исследователи отмечают наличие необходимости в разработке и реализации системы адаптационных программ по внедрению новых механизмов интеграции мигрантов в социокультурную и экономическую среду. Существующие в настоящее время курсы по адаптации мигрантов, организованные в форме лекций, где даются общие знания по русскому языку, духовно-нравственным основам культуры и миграционному законодательству Российской Федерации являются недостаточными.

Особую роль в развитии адаптационных механизмах должны сыграть общественные, национально-культурные, религиозные организации и объединения в силу их наиболее близкой и непосредственной взаимосвязи с самими трудовыми мигрантами.

Восприятие мигрантов в качестве полноправных и полноценных участников российского рынка труда подразумевает защиту их прав, в частности, недопущение их дискриминации и эксплуатации, создание необходимых условий для повышения их квалификации, уровня мастерства. Иначе говоря, предполагает наличие двустороннего процесса: не только мигранты должны брать на себя обязательства по уважению культурных ценностей и традиций принимающего сообщества, но и местное сообщество должно предпринимать шаги в ответном направлении. И прежде всего эти шаги должны быть осуществлены в экономической сфере путем соотнесения прав трудовых мигрантов и местного населения, что позволит разрушить сложившийся стереотип в отношении трудовых мигрантов как дешевой рабочей силы, от чего выиграют обе стороны.

Примером тонкой подстройки местного сообщества под мигрантов может служить следующая ситуация. Статистика фиксирует любопытный феномен, на который обращает внимание И. В. Ивахнюк: в настоящее время на российском рынке труда фиксируется наличие неудовлетворенного спроса на квалифицированную рабочую силу, и если эти вакантные позиции не могут в силу недостаточного уровня подготовленности занять прибывающие трудовые мигранты, то следует рассмотреть вопрос об организации их профессиональной подготовки. В частности, И. В. Ивахнюк считает возможным и целесообразным обеспечить подготовку рабочих кадров-мигрантов искомой квалификации в России на учебной и производственной базе существующих учебных заведений системы среднего профессионального обучения [4]. В качестве способа оплаты обучения предлагается вариант кредита с обязательным оговоренным условием — последующей отработки суммы выданного кредита на территории России.

Следует отметить, что выстраивание по-настоящему эффективной и комфортной для всех сторон миграционной политики невозможно без широкого привлечения общества на этапе как разработки, так и реализации указанной выше политики. Роль государства в этом деле, безусловно, важна, но нельзя забывать о том, что оно не может подменить собой все остальные субъекты миграционной политики, к числу которых относятся: экспертное сообщество, бизнес-структуры, различные некоммерческие организации, диаспоры, средства массовой информации. Только при отличном взаимодействии всех перечисленных субъектов может быть реализована цель по созданию эффективной миграционной политики.

Для этого государство должно пойти на серьезный шаг и организовать передачу части функций по осуществлению отдельных конкретных направлений и задач миграционной политики структурам гражданского общества и бизнеса, сосредоточась на осуществлении контроля их деятельности в плане непротиворечия ее утвержденным целям. Так, функции по интеграции в местное сообщество иностранных работников могут успешно решаться на уровне органов местного самоуправления при активном участии институтов гражданского общества. Имеющийся потенциал бизнес-сообщества можно использовать для развития миграционной инфраструктуры, профессиональной подготовки мигрантов. Экспертное сообщество и некоммерческие организации могут привлекаться для осуществления научных исследований по проблемам миграционной политики и для организации научной экспертизы готовящихся административных решений.

Другим важным шагом видится организация широкой разъяснительной работы в обществе по вопросам реализации миграционной политики, направленной на формирование благожелательного психологического

климата, являющегося значимым составляющим системы управления миграционными процессами. Государство должно активно действовать в информационном поле, распространяя позитивную информацию о мигрантах и борясь со стойкими стереотипами в их отношении, объясняя смысл осуществляемой миграционной политики и тем самым делая ее понятной для населения. Необходимо добиваться если не поддержки, то понимания населения.

Сегодня эффективное управление миграционными процессами для России имеет особенно важное значение и дает шанс, который нельзя упустить. Миграционная политика на современном этапе может быть эффективной только в случае обоюдного уважения сторон, поскольку сейчас за высококвалифицированных мигрантов нужно бороться. И для привлечения иностранных работников государству необходимо предпринять реальные шаги, обеспечивающие права мигрантов, публично признавая важную роль мигрантов для экономики страны, осуществляя активную открытую информационную политику по просвещению населения о мотивах проведения такой миграционной политики. Только в таком случае будет создана атмосфера, в которой миграционная политика может стать по-настоящему эффективной.

#### **Библиографический список:**

1. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом Российской Федерации) [Электронный ресурс]. URL : <http://www.kremlin.ru/events/president/news/15635>
2. Воробьева, О. Д. Основные проблемы современной миграционной политики России [Текст] / О. Д. Воробьева, Л. Л. Рыбаковский, В. И. Савинков // Народо-население. 2016. № 4 (74). С. 4–13.
3. Демографические вызовы России: экспертно-аналитический доклад [Текст]. М. : Центр стратегических разработок, 2017. 71 с.
4. Ивахнюк, И. В. Предложения к миграционной стратегии России до 2035 года [Текст] / И. В. Ивахнюк. М. : Центр стратегических разработок, 2017. 82 с.
5. Концепция государственной миграционной политики на период до 2025 года: заявленные планы и реальная жизнь. Доклад КГИ [Текст]. М., 2015.
6. Паскачев, А. Б. Государственная миграционная политика Российской Федерации в новых условиях [Текст] / А. Б. Паскачев, В. А. Волох, В. А. Суворова. М.; Ярославль : Литера, 2017. 328 с.
7. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения [Текст] : Доклад ЦеТИ и ЛИРТ НИУ ВШЭ для ЦСР. М. : НИУ ВШЭ, 2017. 148 с.

**Бабкова Ю. С.,**  
магистрант 2-го курса  
направления 38.04.03 «Управление персоналом»;

**Верещагина Л. С.,**  
доктор экономических наук, профессор кафедры  
управления персоналом и психологии.  
Саратовский социально-экономический институт  
(филиал) РЭУ имени Г. В. Плеханова,  
г. Саратов

## **К ВОПРОСУ О СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ УСЛОВИЙ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИЯХ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

*В статье рассмотрены факторы, воздействующие на рабочие места в учреждении здравоохранения, приведены результаты специальной оценки условий труда, определены направления совершенствования специальной оценки условий труда в учреждении здравоохранения.*

Процессы глобализации экономики обостряют конкуренцию на рынке квалифицированной рабочей силы. Такая конкуренция приводит к повышению требований работников к рабочим местам в Российской Федерации, а также к обострению проблемы сокращения совокупного предложения рабочей силы на рынке труда. Причиной все большего числа техногенных катастроф признается «человеческий фактор» — неспособность справиться со сложной техникой, то ли из-за некомпетентности, то ли из-за физических или психических перегрузок. Но даже если оставить в стороне аварийность, ясно, что для получения полной отдачи от использования инновационных технологий нужны высокопрофессиональные кадры, понимающие значение культуры труда. Именно поэтому одной из наиболее значимых социально-экономических задач в наши дни остается повышение квалификации и улучшение условий труда работающих.

Для повышения эффективности трудовой деятельности медицинского персонала необходим комплекс мероприятий по улучшению психофизиологических и эстетических условий трудовой деятельности, снижению воздействия вредных и опасных факторов трудовой среды.

Основные требования к условиям труда медицинского персонала включают следующие положения. Персонал должен проходить предварительные, при поступлении на работу, и периодические медицинские осмотры, с оформлением акта заключительной комиссии. Периодические медицинские осмотры проводятся в организациях, имеющих лицензию на данные



виды деятельности. Профилактическая иммунизация персонала проводится в соответствии с национальным и региональным календарем профилактических прививок. На рабочих местах медицинского и другого персонала должно быть обеспечено соблюдение соответствующих гигиенических нормативов (параметры микроклимата, уровни освещенности, ионизирующих и неионизирующих излучений, чистоты воздуха рабочей зоны, а также шума, ультразвука, вибрации, электромагнитных полей, ультрафиолетового, лазерного излучения). Условия труда медицинских работников, выполняющих ультразвуковые исследования, должны соответствовать гигиеническим требованиям [2, с. 34–37].

Условия труда медицинских работников, выполняющих работы на лазерных установках, должны соответствовать требованиям действующих санитарных норм и правил эксплуатации лазеров. Не допускается использование медицинского оборудования, в том числе наркозного, являющегося источником выделения вредных веществ, без отводящих шлангов (воздухоотсосов) или поглощающих фильтров.

Работа с вредными химическими веществами (цитостатики, психотропные средства, химические реактивы) в процедурных, аэрозольно-ингаляционных кабинетах, лаборантских, зуботехнических лабораториях и других аналогичных помещениях предусматривается при условии использования местных вытяжных устройств. Для предотвращения вредного влияния биологического фактора на здоровье медицинского персонала в действующих ООМД в перевязочных для гнойных и ожоговых больных при недостаточной эффективности работы механической приточно-вытяжной вентиляции следует предусматривать устройство обеззараживания воздуха рециркуляционного типа.

В целях профилактики гемоконтактных инфекций перчатки необходимо надевать перед любыми парентеральными манипуляциями у пациента. После снятия перчаток проводят гигиеническую обработку рук. Персонал обеспечивается средствами индивидуальной защиты в необходимом количестве соответствующих размеров (перчатками, масками, щитками, респираторами, фартуками и пр.) в зависимости от профиля отделения и характера проводимой работы.

Для персонала стационаров предусматривается устройство гардеробных с душем и туалетом. Количество шкафов в гардеробных следует принимать равным 100% списочного состава медицинского и технического персонала; гардеробные должны быть обеспечены двухсекционными закрывающимися шкафами для раздельного хранения домашней и рабочей одежды. Площадь гардеробных уличной одежды следует принимать из расчета не менее 0,08 м<sup>2</sup> на 1 вешалку (крючок) гардеробной. Площадь гардеробных для личной и рабочей одежды персонала следует принимать из расчета не менее 0,5 м<sup>2</sup> на

1 шкаф. Количество душевых кабин в стационарах принимается из расчета: не менее 1 душевой кабины на 10 человек, работающих в отделениях инфекционного и туберкулезного профилей; в других отделениях — не менее 1 душевой кабины на 15 человек, работающих в наибольшей смене. При меньшем числе персонала следует предусматривать не менее 1 душевой кабины. В составе подразделения следует предусматривать санузлы для персонала. Один санузел для мужчин и женщин допускается предусматривать при численности работающих в смену не более 15 человек.

В учреждении здравоохранения по заданию на проектирование, в зависимости от мощности предусматриваются столовые, буфетные или комнаты приема пищи для персонала. В каждом структурном подразделении выделяются комнаты для персонала, в которых должны быть предусмотрены условия для приема пищи. Медицинский персонал должен быть обеспечен комплектами сменной одежды: халатами, шапочками, сменной обувью в соответствии с табелем оснащения, но не менее 3 комплектов спецодежды на одного работающего.

В операционном блоке врачи и другие лица, участвующие в операции, должны работать в стерильных халатах, перчатках и масках. Сменная обувь должна быть из нетканого материала. Стирка одежды персонала должна осуществляться централизованно и отдельно от белья больных. Смена одежды в подразделениях хирургического и акушерского профиля осуществляется ежедневно и по мере загрязнения. В учреждениях терапевтического профиля — 2 раза в неделю и по мере загрязнения. Сменная обувь персонала, работающего в помещениях с асептическим режимом, должна быть из нетканого материала, доступного для дезинфекции. Сменная одежда и обувь должна быть предусмотрена также и для медицинского персонала других подразделений, оказывающего консультативную и другую помощь, а также для инженерно-технических работников.

В ходе проведения манипуляций пациенту персонал не должен вести записи, прикасаться к телефонной трубке и посторонним предметам. Прием пищи персоналом проводится в специально отведенных помещениях, на рабочем месте принимать пищу запрещено. Нахождение в медицинской одежде и обуви за пределами ЛПО не допускается. Профилактические мероприятия при загрязнении кожи и слизистых работника кровью или другими биологическими жидкостями, а также при уколах и порезах: при загрязнении кожи рук выделениями, кровью и т. п. необходимо вымыть руки мылом и водой; тщательно высушить руки одноразовым полотенцем; дважды обработать антисептиком. Руки в перчатках обработать салфеткой, смоченной дезинфектантом, затем вымыть проточной водой, снять перчатки, руки вымыть и обрабатывать кожным антисептиком. При попадании биологической жидкости пациента на слизистые ротоглотки немедленно рот

и горло прополоскать 70% спиртом или 0,05% раствором марганцовокислого калия в воде в соотношении 1 : 10 000. При уколах и порезах вымыть руки, не снимая перчаток, проточной водой с мылом, снять перчатки, выдавить из ранки кровь, вымыть руки с мылом и обработать ранку 5% спиртовой настойкой йода [4].

Для соблюдения ритмичности труда работников в течение смены, недели, месяца, года необходимы мероприятия, касающиеся: оперативно-производственного планирования, позволяющего согласовать работу всех подразделений и работников, равномерной нагрузки рабочих на протяжении данного периода; организации и обслуживания рабочих мест.

Для снижения психофизиологической нагрузки в организации обязательно должна быть предусмотрена комната отдыха, еще ее называют комнатой психологической разгрузки. Она должна быть просторной, светлой (имеется в виду как цвет стен, который должен быть светлых не отгаливающих тонов, так и комната с естественным и искусственным освещением), хорошо проветриваемой (то есть должны быть обязательно окна и системы вентиляции и кондиционирования), чистой (должна проводиться постоянная уборка), с приятной обстановкой [1, с. 41–45].

В комнате отдыха должны быть предусмотрены: удобные диваны или кресла; автоматы с кофе, чистой водой; кондиционер или сплитсистема; негромкая, приятная музыка (радио); журнальный столик с газетами, журналами, брошюрами; стенд с объявлениями, на который помещаются последние приказы распоряжения администрации предприятия, либо какая-то другая информация, связанная с жизнью предприятия; возможно наличие аквариума, что положительно действует на расслабление и спокойствие людей; небольшое количество зеленых растений, которые придают уют помещению.

Таким образом, мероприятия по совершенствованию психофизиологических и эстетических условий труда направлены: на снижение утомления, монотонности, психической и физической нагрузки, профзаболеваемости работников, повышение мотивации к труду.

По результатам спецоценки условий труда в медучреждении, а также по результатам опросов сотрудников больницы к числу наиболее значимых проблем относятся: низкая освещенность, отсутствие системы кондиционирования, изношенная мебель, малая площадь помещения. Исходя из выше сказанного, предложен комплекс мероприятий по улучшению условий труда сотрудников отдела кадров: помещение отдела кадров не приспособлено для работы четырех человек, следовало бы предоставить помещение большей площади; замена простых светильников с лампами накаливания на люминесцентные лампы, что позволит улучшить освещение в несколько раз и снизить нагрузку на глаза;

- установка системы кондиционирования (сплит. системы), которая позволит охлаждать воздух в жаркое и подогревать в холодное время года. Это мероприятие поможет снизить дискомфорт среди сотрудников отделов, вызванный ограниченным количеством поступающего воздуха [3, с. 16–19];
- замена старой мебели на новую, офисную. Отдел кадров должен иметь респектабельный вид и соответствовать эргономическим нормам.

### **Библиографический список:**

1. Верещагина, Л. С. Развитие качества исполнителей на основе повышения надежности персонала [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2007. № 18. С. 41–45.
2. Верещагина, Л. С. О методике оценки качества персонала реализованных структур промышленных предприятий [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 4. С. 34–37.
3. Верещагина, Л. С. О снижении неформальной занятости в Российской Федерации [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2016. № 4. С. 16–19.
4. Об утверждении САНПИН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность» [Текст] [Электронный ресурс]. URL : [http://www.medkirov.ru/docs/id/3a9017/\\$file/%D0%A1%D0%B0%D0%BD%D0%9F%D0%B8%D0%9D-%D0%9B%D0%9F%D0%9E-22.07.pdf](http://www.medkirov.ru/docs/id/3a9017/$file/%D0%A1%D0%B0%D0%BD%D0%9F%D0%B8%D0%9D-%D0%9B%D0%9F%D0%9E-22.07.pdf)

**Батыршин Т. Э.,**

студент 4-го курса юридического факультета;

**Кузнецов И. А.,**

кандидат юридических наук,

доцент кафедры политологии,

истории, теории государства и права.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», г. Уфа

### **О ЗАЩИТЕ ТВОРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ИНТЕРНЕТЕ**

Одним из важных элементов саморазвития является осуществление человеком творческой деятельности [6, с. 74]. Считается, что занятие подобной деятельностью способно помочь человеку раскрыть себя, сделать его более разносторонним. Также, благодаря информатизации общества и про-

никновением во все сферы нашей жизни интернета, распространение результатов подобной деятельности стало общедоступным. Однако все чаще люди обнаруживают, что результаты, полученные тем или иным автором, распространяются без их ведома, а авторство и вовсе присваивается другим человеком. Таким образом, наступает ситуация, при которой нарушается чье-то авторское право. При этом среда, в которой происходит подобное правонарушение, отлична от привычной нам, так как происходит в интернете. Что же остается делать в такой ситуации? Существуют ли эффективные способы защиты авторского права в данном случае? Урегулированы ли государством данные вопросы? Отличается ли защита результатов творческой деятельности в интернете от обычных случаев нарушений? Поскольку таких вопросов сегодня возникает все больше, нами был проведен анализ научной литературы по данному направлению, а также статей ряда издательств. Результатом этой работы стал вывод о необходимости защиты сложившихся отношений от сторонних посягательств, а также об участии государства в степени урегулированной данного вопроса.

Прежде всего, необходимо отметить: государство считает, что творческая деятельность — это создание культурных ценностей и их интерпретация, под которыми понимаются «нравственные и эстетические идеалы, нормы и образцы поведения, языки, диалекты и говоры, национальные традиции и обычаи, исторические топонимы, фольклор, художественные промыслы и ремесла, произведения культуры и искусства, результаты и методы научных исследований культурной деятельности, имеющие историко-культурную значимость здания, сооружения, предметы и технологии, уникальные в историко-культурном отношении территории и объекты» [7]. Несмотря на довольно обширный перечень неточных определений, имеющих субъективную основу, законодатель, по крайней мере, выделил основополагающие понятия. Также Гражданским Кодексом РФ в статье 1125 отмечается, что «результатами интеллектуальной деятельности и приравненными к ним средствами индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий, которым предоставляется правовая охрана (интеллектуальной собственностью), являются:

- 1) произведения науки, литературы и искусства;
- 2) программы для электронных вычислительных машин (программы для ЭВМ);
- 3) базы данных;
- 4) исполнения;
- 5) фонограммы;
- 6) сообщение в эфир или по кабелю радио- или телепередач (вещание организаций эфирного или кабельного вещания);
- 7) изобретения;

- 8) полезные модели;
- 9) промышленные образцы;
- 10) селекционные достижения;
- 11) топологии интегральных микросхем;
- 12) секреты производства (ноу-хау);
- 13) фирменные наименования;
- 14) товарные знаки и знаки обслуживания;
- 15) наименования мест происхождения товаров;
- 16) коммерческие обозначения» [1].

Иначе говоря, между творческой и интеллектуальной деятельностью законодателем поставлен знак равенства. Следовательно, защита осуществляется в соответствии с частью 4 Гражданского Кодекса Российской Федерации. Но так ли это просто, когда дело доходит до интернета? К сожалению, нет.

Дело в том, что на сайт без законных оснований могут быть загружены файлы, после чего, при традиционном способе защиты, предусмотренным статьей 12 ГК РФ, а именно: о прекращении действий, нарушающих право, данные файлы будут удалены. Но после удаления данных объектов на сайте через некоторое время появятся те же самые объекты, и правообладатель вынужден будет предъявлять еще один иск об их удалении. Это похоже на борьбу с лернейской гидрой: согласно мифу, на месте отрубленной головы у нее тут же выросло несколько новых [3, с. 48]. Дело доходит до абсурда, когда законодатель, бросив тщетные попытки разобраться с ситуацией, вводит положение о том, что «в течение суток с момента поступления по системе взаимодействия в адрес федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере средств массовой информации, массовых коммуникаций, информационных технологий и связи, вступившего в законную силу соответствующего решения Московского городского суда указанный орган направляет операторам связи по системе взаимодействия требование о принятии мер по постоянному ограничению доступа к сайту в сети «Интернет», на котором неоднократно и неправомерно размещалась информация, содержащая объекты авторских и (или) смежных прав, или информация, необходимая для их получения с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет»» [8].

К счастью, имеются и иные возможные пути решения, так, например, по делу № А56-79305/2014 суд обязал ответчика «эффективные программы и иные эффективные технические средства, позволяющие идентифицировать все фонограммы... удалять такие фонограммы, а также предотвращать их размещение на этом сайте (технология цифрового отпечатка)» [2]. Разумеется, стоит вопрос о непосредственно технической реализации подоб-

ных требований, но это куда более рациональная попытка решить сложившуюся проблему. Однако подобная судебная практика распространяется только на дела, связанные с видеоконтентом. Практики, связанной с более частым нарушением, таким как скачивание рефератов, докладов, дипломов — отсутствует [5, с. 113]. Конечно, есть и предложения от различных деятелей права, так, например, предлагается указывать в документе информацию об авторе, которая не может быть удалена при ее копировании, а также заверять такой документ цифровой подписью автора [4, с. 82]. Но вновь встает вопрос о технической возможности подобных действий и их целесообразности.

Таким образом, из проведенного исследования можно сделать вывод, что проблема защиты результатов творческой деятельности в сети Интернет требует вмешательства законодателя, который бы определил, в соответствии со спецификой интернет-пространства, эффективные методы защиты авторских прав. На наш взгляд, использование положений части 4 Гражданского Кодекса допустимо, но в то же время не соответствует реалиям, существующим на сегодняшний день. Считаем, что с постоянным техническим прогрессом требуется внедрение и технических решений по обеспечению легальности процессов. И законодатель должен обратить на это внимание, а не отмахиваться от проблем, предлагая рубить на корню правообладателей сайтов, на которых, без их ведома и разрешения, могут быть в любой момент незаконно опубликованы результаты чужой творческой деятельности.

#### **Библиографический список:**

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 18.12.2006 № 230-ФЗ (ред. от 1.07.2017) [Текст] [Электронный ресурс]. СПС Консультант Плюс.
2. Определение Арбитражного суда Санкт-Петербурга и Ленинградской области от 8 декабря 2014 г. № А56-79305/2014 [Текст] // [Электронный ресурс]. URL : <http://sudact.ru/arbitral/doc/QNUjQHDq9MoR/> (дата обращения: 09.04.2018).
3. Орешин, Е. И. Эффективные способы защиты авторских и смежных прав в Интернете [Текст] / Е. И. Орешин // Журнал суда по интеллектуальным правам. 2015. № 9.
4. Орлова, О. А. Проблемы защиты авторских прав в сети Интернет [Текст] / О. А. Орлова // Российское предпринимательство. 2006. № 3.
5. Петренко, Е. Г. Международно-правовая защита авторских прав в сети интернет [Текст] / Е. Г. Петренко, О. В. Новикова // Ленинградский юридический журнал. 2016. С. 258.
6. Солодкова И. М. Творческое саморазвитие как принцип формирования конкурентоспособной личности средствами иностранного языка [Текст] / И. М. Солодкова // Успехи современного естествознания. 2008. № 9. С. 123.

7. Федеральный закон от 09.10.1992 (ред. от 05.12.2017) «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» [Текст] [Электронный ресурс]. СПС Консультант Плюс.
8. Федеральный закон от 24.11.2014 № 364-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “Об информации, информационных технологиях и о защите информации” и Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» [Текст] [Электронный ресурс]. СПС Консультант Плюс.

**Бобокалонов Г. М.,**  
кандидат юридических наук,  
доцент кафедры предпринимательского  
и коммерческого права юридического факультета.  
Таджикский национальный университет,  
г. Душанбе

## **ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Эффективность трудового права определяется не только организационными, технологическими, экономическими факторами, но и социальными изменениями в сфере труда, имеющих в настоящее время глобальный характер не только в Таджикистане, но и в мире целом. Эти изменения вызвали появление новых видов труда и новых форм его организации, новых видов занятости и социально-трудовых отношений. Все перечисленные обстоятельства обусловили необходимость нового этапа реформирования трудового права.

С приобретением независимости Республики Таджикистан и в условиях перехода от одной государственно-правовой системы и социально-экономических отношений к другой и формирования правового государства с рыночными механизмами, повышение роли трудовых отношений и трудового законодательства обусловлено заинтересованностью государства и общества и является весьма актуальной проблемой.

Более того, сегодня правовые регулирования социальной функции трудового права имеют особую важность в связи с изменениями в методологии и технологии регулирования социально-трудовых отношений, а вслед за ними роли и значения различных средств правового регулирования, используемых органами правотворчества и правоприменения в сфере социально-трудовых отношений. Это проявляется в том, что, с одной стороны, уменьшается объем использования средств публично-государственного регулирования этих отношений, а, с другой стороны, расширяется доля част-



ноправовых средств, с помощью которых осуществляется регулирование и саморегулирования данных отношений.

Вместе с тем, учитывая, что в странах СНГ, и в частности в Российской Федерации, совершенствуется трудовой кодекс как основной источник отрасли трудового права, в реформе законодательства учитываются такие потребности рынка труда, как например, дистанционная (удаленная) работа, использование гражданско-правовых договоров. Однако одновременно устанавливается возможность «признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями».

Трудовое право как таковое есть, по существу, право социальных гарантий в области воспроизводства материальных благ и услуг для физических лиц, для которых желаемым является получение стабильного дохода для улучшения своего семейного благосостояния и профессиональных перспектив.

Однако на практике сложились различия особенностей трудовых отношений в зависимости от цели работника (так как трудовое право, прежде всего, есть правовая гарантия этой стороны трудового отношения, а в конечном итоге, правильной или надлежащей организации управления производственно-корпоративным трудом): так, «при удаленной работе можно практически забыть про должностной и профессиональный рост по карьерной лестнице. Хотя никто и не отменял частные случаи и исключения, согласитесь, что сложно в удаленном режиме из работника среднего звена перерасти в директора отдела» [1].

С другой стороны, в современных условиях перехода на безличностные расчеты, развития средств коммуникаций и наступления века информационно-интеллектуальных и производственных технологий, наличия возможностей комфортных бытовых условий в отдаленных местах проживания в сельской и горной местности и т. д., а также в мегаполисах, когда расходы и время, силы и морально-психологические факторы требуют их сбережения, популярной становится, особенно для женщин-домохозяек, учащейся молодежи, удаленная работа посредством все более модернизирующихся в последние десятилетия средств коммуникаций: многофункциональные ноутбуки (лэптопы или портативные компьютеры), айпады (планшеты), смартфоны и айпады и т. п. Формы и виды удаленной работы на основании трудовых договоров являются немаловажным основанием правовых гарантий трудовых отношений в актуальном формате. Например, для этого необходимо оформление банковской карты-счета, на который будет своевременно перечисляться заработная плата, а в недалеком будущем такие карты могут быть универсальными — объединенными с транспортными проездными и торговыми (для приобретения клиентского статуса в магазинах)

и другими возможностями расчетов в бытовых нуждах. Известно, что сегодня безналичные расчеты позволяют государству не только контролировать доходы, но и оперативно учитывать налоговые и социально-страховые и другие платежи и расчеты, что в рамках Концепции электронного правительства удобно, прежде всего, для самих физических лиц — работников.

Исходя из вышесказанного рассмотрение законодательного закрепления социальной функции трудового права и его актуальных направлений совершенствования правового регулирования, теоретико-практическое исследование данной проблемы дает возможность оценить роль трудового права в достижении социального равенства и всестороннего формирования личности — основных целей развития общественных отношений.

Республика Таджикистан конституционно декларирует себя в качестве социального государства. Социальное государство обязано в силу своего статуса проводить развернутую и действенную социальную политику, выражающуюся как в механизме правового регулирования, так и в организации надлежащего государственного управления. В связи с этим следует отметить важное обстоятельство: 6 ноября 1994 г. на всенародном референдуме была принята новая Конституция Республики Таджикистан, явившаяся — с учетом поправок в 1999 и 2003 годах — по своему содержанию воплощением наивысших ценностей современного мирового конституционализма. Она гарантирует права и свободу человека и гражданина, а также является фундаментом для действия международного права и реформы отраслевого законодательства в Таджикистане.

В Конституции закреплены наиболее важные положения, исходя из которых осуществляется единое правовое регулирование труда рабочих и служащих, чем достигается оптимизации законности в трудовых отношениях. Конституция устанавливает основные принципы организации труда, закрепляет основы трудовых прав и обязанностей граждан, гарантии их осуществления и защиты от нарушений, так как основным источником существования для большинства людей является их труд. Именно поэтому право на труд признано одним из основных прав человека. И то, как регулируются трудовые отношения в том или ином государстве, во многом отражает уровень его политического развития и экономического состояния и, безусловно, оказывает влияние на уровень жизни населения.

В статье 35 Конституции Республики Таджикистан закреплён ряд гарантий в области трудовых правоотношений:

- право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии;
- право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, а также социальную защиту от безработицы;

– право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый гражданин имеет право на отдых. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Назначение права состоит также в том, чтобы путем регламентации меры труда и меры вознаграждения за труд обеспечить справедливое распределение между членами общества как самого труда, так и его результатов. В рыночных условиях под вышеуказанным правом и одновременно социальной гарантией государства подразумевается возможность каждого человека и гражданина с учетом своего материального и социального положения реализовать право на труд и, как минимум, иметь право на социальное обеспечение в случае объективной невозможности трудиться, а также материальное обеспечение в старости либо по выслуге трудовых лет.

Современное трудовое законодательство сегодня, как об этом свидетельствуют ссылки на многие нормативные акты, в том числе регулирующие деятельность сотрудников государственных, правоохранительных органов, распространяется на всех, в том числе на частные и коммерческие организации и юридические лица. Иначе говоря, на всех физических (индивидуальные предприниматели) и юридических лиц (государство и организации, независимо от форм собственности), использующих наемный труд и другие формы труда по действующему законодательству, не являющиеся разовыми услугами или подрядными работами, коммерческим партнерством и иными формами сотрудничества по отношению горизонтального гражданско-правового характера, не обусловленных особенностью взаимоподчинения, но другими формами конкретного взаимодействия (партнерства). Это обусловлено тем, что трудовое законодательство имеет обязательную юридическую силу равно для всех организаций, а суды при рассмотрении гражданско-правовых исков по трудовым спорам и правоотношениям и административным правонарушениям в области нарушений трудового миграционного законодательства (работодателями и иностранными гражданами), даже если ответчиком или органом государственного управления (должностным лицом), действия и акты которых обжалуются, является государственный орган (ведомство или учреждение), в постановлении или решении, фактически и юридически обосновав, принимают решения по признанию незаконными таких актов и действий при наличии оснований. Вопрос о трудовом миграционном законодательстве, исходя из анализа сложившейся практики и исследований, автор надеется рассмотреть и предполагает обосновать в следующих трудах.

24 декабря 1991 г. за № 460 был принят Закон Республики Таджикистан «Об охране труда в Республике Таджикистан», изменявшийся и дополнявшийся в редакции Законов Республики Таджикистан № 421 от 15 мая 1997 г., № 622 от 22 мая 1998 г., № 231 от 5 марта 2007 г., а Законом Республики Таджикистан № 517 от 19.05.2009 г. был принят в новой редакции. Закон об охране труда состоит из 6 глав и 32 статей. Содержание глав и статей данного закона включает в себя регулирование таких вопросов, как: основные принципы и направления государственной политики в сфере охраны труда; государственное управление охраной труда; полномочия Правительства Республики Таджикистан в сфере охраны труда; полномочия уполномоченного государственного органа по охране труда; задачи местных исполнительных органов государственной власти в сфере охраны труда; права и гарантии прав работников на охрану труда в процессе трудовой деятельности, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний либо иных повреждений здоровья, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей; обеспечение прав работников при остановке или прекращении деятельности организации вследствие нарушения требований охраны труда; право работников, занятых на работах с опасными или вредными условиями труда, на льготы и компенсации; право на возмещение ущерба, нанесенного здоровью работника на производстве; государственные нормативные требования охраны труда; службы охраны труда в организациях; Комитеты (комиссии) по охране труда; обязанности работодателя по обеспечению охраны труда; обязанности работника в сфере охраны труда; медицинский осмотр работников некоторых категорий; обязательная специальная и профессиональная подготовка по охране труда; регулирование вопросов охраны труда несовершеннолетних, женщин и инвалидов; соответствие производственных объектов, оборудования, технологических процессов и продукции требованиям охраны труда; источники финансирования охраны труда; органы государственного контроля за соблюдением законодательства и нормативных актов об охране труда; государственная экспертиза условий труда; общественный контроль за соблюдением требований охраны труда; возмещение ущерба в связи с инвалидностью или смертью работника; порядок рассмотрения споров в сфере охраны труда; ответственность за нарушение настоящего Закона.

Закон Республики Таджикистан «О страховых и государственных пенсиях» является значительным прогрессом в системе пенсионного обеспечения граждан, по своей сути, предоставляющий возможность страховой и государственной гарантии минимальной пенсии, так и исчисления пенсий в зависимости от вклада, проработавшего за весь период своей трудовой деятельности лица в совокупности, и предусматривает в частности,

что: «Лица, находящиеся в трудовых отношениях, застрахованные в системе социального страхования, родившиеся в период до 1 января 1952 г. для мужчин, и до 1 января 1957 г. для женщин, имеют право на назначение пенсии по возрасту по нормам Закона Республики Таджикистан «О пенсионном обеспечении граждан Республики Таджикистан» в период с 1 января 2011 по 1 января 2015 года. В случае обращения граждан, являющихся пенсионерами, которым пенсия назначена по нормам Закона Республики Таджикистан «О пенсионном обеспечении граждан Республики Таджикистан», по вопросам индексации, изменения размера пенсии, либо перевода на другой вид пенсии, применяются нормы настоящего Закона.

Назначение пенсий по другим основаниям (видам) производится по нормам настоящего Закона с момента введения его в действие. Гражданам Республики Таджикистан, родившимся после 1 января 1952 г. (мужчины) и после 1 января 1957 г. (женщины) все виды пенсий оформляются только по нормам настоящего Закона» [4].

Данные проблемы подлежат в дальнейшем более тщательному как практическому, так и научному исследованию в ходе мониторинга эффективности их реализации, на эти вопросы, поддержку малоимущих обращалось внимание, например, в России, в контексте успешно проводимой социальной реформы, прежде всего учеными [5]. Вместе с тем основную проблему регулирования трудовых и связанных с ним социально-бытовых отношений решает эффективная реализация Кодекса о труде, что очень важно для гарантированной стабилизации производственных и организационных процессов как в сфере экономического воспроизводства материальных благ, так и сферы услуг, а также государственного сектора (государственной службы, правоохранительных и силовых структур, местной власти).

Законом Республики Таджикистан № 417 от 15 мая 1997 г. был принят новый Трудовой кодекс Республики Таджикистан, явившийся основным комплексным нормативным актом, включавшим в себя правовые нормы, регулирующие все основные правоотношения, связанные с трудовыми взаимоотношениями работодателя и работника, заменив собой отдельные нормативные правовые акты, действующих разрозненно.

С введением в действие 15 мая 1997 г. нового Трудового кодекса Республики Таджикистан сфера государственного регулирования трудовых отношений значительно сузилась, и многие вопросы были переданы на рассмотрение самих участников трудовых отношений. Поэтому к заключению трудового договора нужно подходить с особым вниманием: какой договор будет заключен и насколько он регламентирует будущие трудовые правоотношения, настолько они будут складываться.

На практике существует одна проблема: отдельные организации не хотят заключать трудовые договора с работниками и подменяют этот доку-

мент договором гражданско-правового характера (например, договором оказания услуг, подряда, выполнения работы, соглашение на сезонные работы и т. д.). Работники, не обладая необходимыми знаниями, часто идут на поводу у работодателя, подписывая фактически невыгодный им документ. Иногда подобные казусы происходят случайно, например, по невнимательности кадрово-юридической службы предприятий. Но и в той и в другой ситуации спор между работником и работодателем зачастую оказывается на рассмотрении суда, и далеко не всегда работники выигрывают подобные процессы. Вместе с тем, согласно современному законодательству, например, согласно ч. 4 ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации, «если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой — третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей».

В настоящее время современные требования к социально-экономическому развитию Республики Таджикистан обусловлены многообразием трудовых правоотношений. Например, Трудовой кодекс был дополнен предписанием оформлять трудовые правоотношения надомных работников трудовым договором, образец которого разрабатывается Министерством труда и социальной защиты населения и соответствующее постановление Правительства, регулирующее правовой статус и разновидности надомной работы, применяемой в домашнем хозяйстве, в настоящее время разрабатывается. В связи с этим и современными реалиями рынка труда, своевременным было бы в Республике Таджикистан принять нормы о дистанционной работе, которая была бы очень выгодна, например, для пенсионеров, домохозяйек и лиц из числа других социальных групп, обладающих соответствующей квалификацией, в качестве удаленной работы.

О необходимости обеспечения и стимулирования в нашей стране наибольшей занятости и трудоустройства населения, отмечалось в недавнем ежегодном Послании Президента Республики Таджикистан от 23 января 2015 г. [5], которое комплексным образом подведя итоги последовательного развития страны в период независимости, в контексте необходимости всесторонней и однозначной поддержки предпринимательства и инвестиций, предписывает такие весьма реальные перспективы в текущей деятельности законодательной и исполнительной власти, как практическая реализация Концепции реформирования заработной платы, создание новых рабочих мест, и других надлежащих условий со стороны государства.

В заключение хотелось бы отметить, что процесс обеспечения необходимых законодательных условий для дальнейшего развития страны идет усиленным темпом. Новой Концепцией прогнозного развития законодательства, утвержденного Указом Президента Республики Таджикистан № 1021 от 19 февраля 2011 г., предусмотрены в разделе 12 «Законодательство в сфере труда, социальной защиты и образования» прогнозные приоритеты реформы трудового законодательства. В целях обеспечения полного и системного регулирования трудовых и связанных с ними отношений необходимо пересмотреть трудовое законодательство Республики Таджикистан.

В этой связи в трудовом законодательстве необходимо закрепить следующие вопросы правового регулирования трудовых отношений:

- по профессиональному спорту, деятельности индивидуальных предпринимателей, домовладельцев, наемных работников, членов дехканского хозяйства, удаленной (дистанционной) работе;
- по вопросам делопроизводства в сфере трудовых отношений;
- по вопросам ротации работников, ответственности за ненадлежащую постановку работы по существующим требованиям механизмов отчетности и стимулирования в зависимости от реальных показателей трудовой деятельности и вклада на основе индивидуальной работы соответствующих кадровых служб с персоналом;
- по регулированию деятельности работников в сфере системы образования, транспорта, сменных работников и работников религиозных организаций.

Для достижения этих целей необходимо выявить соотношение содержания понятий регулятивной функции трудового права и правового регулирования социально-трудовых отношений.

Однако рассмотрение данной проблемы в рамках одной статьи не позволяет раскрыть все аспекты вышеназванных вопросов, в частности, законодательного закрепления социальной функции трудового права.

На этом основании нам представляется целесообразным продолжить исследование данной проблемы и разместить полученные результаты в последующих публикациях с обоснованием изложенных предложений.

#### **Библиографический список:**

1. [Электронный ресурс]. URL : [http://pro.rabota.ru/pro/document/view/131662-utm\\_source=subscribe&utm\\_medium=editorial&utm\\_campaign=2015-0325&utm\\_content=PROcontent04&subscr\\_ml=2015-03-25-3](http://pro.rabota.ru/pro/document/view/131662-utm_source=subscribe&utm_medium=editorial&utm_campaign=2015-0325&utm_content=PROcontent04&subscr_ml=2015-03-25-3)
2. Бобокалонов, Г. М. К вопросу о становлении и развитии трудового законодательства в период независимости Республики Таджикистан (1991–2011 гг.) [Текст] / Г. М. Бобокалонов // Научно-аналитический журнал Национально-

- го центра законодательства при Президенте Республики Таджикистан «Кунунгузори» «Законодательство». 2011. № 3. С. 13–24.
3. Ведомости Верховного Совета Республики Таджикистан. 1991. № 15. Ст. 268; 1994. № 2. Ст. 40; Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. 1996. № 3. Ст. 48; 1998. № 10. Ст. 119.
  4. Бобокалонов, Г. М. Трудовое и социальное законодательство в республике Таджикистан: развитие и становление [Текст] / Г. М. Бобокалонов // Вестник Таджикского национального университета. Серия гуманитарных наук. 2014. № 3/4 (139). С. 50.
  5. Щавель, С. Социализация и социальная защита пенсионеров [Текст] / С. Щавель // Общество и экономика. 1999. № 1. С. 155.
  6. Мачульская, Е. Е. Право социального обеспечения [Текст] / Е. Е. Мачульская. М., 1999. С. 186.
  7. Послание Президента Таджикистана Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан. 23.01.2015 г. Душанбе [Текст] [Электронный ресурс]. URL : <http://www.president.tj/>

**Вельц Р. Я.,**

кандидат филологических наук, доцент,  
заведующий кафедрой гуманитарных дисциплин  
и профсоюзного движения;

**Галимова О. В.,**

кандидат филологических наук, доцент,  
кафедра гуманитарных дисциплин и профсоюзного движения.  
Башкирский институт социальных технологий (филиал)  
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,  
г. Уфа

## **ИСКУССТВО ОБЩЕНИЯ КАК ФАКТОР ГУМАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВА**

Умение общаться всегда считалось основным показателем общей культуры человека. Не случайно один из крупнейших философов XX века Л. Витгенштейн заявлял: «Граница моей речи есть граница моего мира» [1]. Вместе с тем в последнее время происходит снижение общего уровня речевой и коммуникативной компетенции. Мы слышим неправильные ударения в речи дикторов, замечаем грубые слова в репликах участников радио- и телепередач, наблюдаем некорректное речевое поведение, с трудом понимаем смысл письменного текста, изобилующего ошибками.

Более того, в последние десятилетия заметно усилилась речевая агрессия, а это первый шаг на пути к агрессии физической, а также, что осо-



бенно важно, явление, создающее у членов общества «агрессивный подход к действительности» и тем самым — агрессивную социальную среду. «Небратские состояния» общества, по выражению философа XIX столетия Н. Ф. Федорова в работе «Вопрос о братстве, или родстве, о причинах небратского, неродственного, т. е. немирного, состояния мира и о средствах к восстановлению родства», проявляются прежде всего в могущественном, обнимающем иногда все сферы жизни общества, пронизывающем всю его логосферу явлении — феномене речевой агрессии [8].

«Агрессивная логосфера» — не только продукт общества. Она сама активно формирует социум, воздействуя на него. В современном мире остро обозначился дефицит понимания, само общение стало во многом некомфортным. И это приводит к осознанию значимости дальнейшей разработки инструментария межкультурной коммуникации. Этого настоятельно требуют и интеграция России в европейские и общемировые процессы.

Еще в материалах Европейской культурной конвенции обращается внимание на необходимость развития взаимодействия через диалог культур, способствующего установлению контактов, осознанию общечеловеческого «мы» и стремлению понять друг друга. Формирование этих способностей неотделимо от освоения «чужой» культуры, ибо «способность одного народа осваивать достижения другого — один из главных показателей жизнеспособности его культуры, очевиднейший индикатор прогресса культуры» [2]. Те сложности, которые возникают в процессе межкультурного взаимодействия, не менее значимы для решения принципиальных вопросов человечества, чем вопросы экономического, социального или военно-политического развития. В современном мире остро обозначился дефицит понимания, что приводит нас к осознанию значимости дальнейшей разработки инструментария межкультурной коммуникации.

Одним из известных примеров сложностей межкультурного взаимодействия в ранней истории международных отношений стала расшифровка послания Дария скифам. Греческий историк Геродот, живший в V в. до н. э., рассказывает о «письме» скифов к персидскому царю Дарию. Скифский гонец пришел в лагерь персов и положил перед царем подарки, «состоящие из птицы, мыши, лягушки и пяти стрел». Скифы не умели писать, поэтому так выглядело их послание. Дарий спросил, что означают эти дары. Гонец ответил, что ему велено только вручить их царю и сразу вернуться обратно. А персы так мудры, что поймут значение послания.

Долго совещался Дарий со своими воинами и, наконец, сказал, как он понял послание: мышь живет в земле, лягушка живет в воде, птица подобна лошади, а стрелы — военная храбрость скифов. Таким образом, решил Дарий, скифы отдают ему свою воду и землю и покоряются персам, отдавая свою военную храбрость.

Но военачальник персов Гобрий иначе растолковал «письмо»: «Если вы, персы, не улетите, как птицы в небеса, или подобно мышам не скроетесь в землю, или подобно лягушкам не ускачете в озера, то не вернетесь назад и падете под ударами наших стрел» [3]. Гобрий оказался прав. А пример, приведенный Геродотом, и сейчас является свидетельством того, как важно правильно понять собеседника и уметь вести с ним диалог.

Особенно важно учить искусству общения молодежь: именно им предстоит жить и работать в обновляющейся России, создавать и сохранять логосферу, способствующую комфортному сосуществованию граждан разных национальностей и конфессий, разных по своему миропониманию, политическим взглядам и оценкам.

Нельзя не отметить и то, что требования государственных учреждений и бизнеса к кадрам в настоящее время, согласно социологическим опросам, заметно изменились: увеличилась доля рабочих мест, отводимых для интеллектуальных работников. Это означает, что высшее образование — как система формирования интеллектуального капитала нации и как одна из главных сфер производства инноваций — должно создавать базовые условия для быстрого роста рынков на основе мобильного обновления технологий и продуктов. Общепринятой сегодня является признание того, что образование выступает первым звеном инновационной цепочки «образование — исследования — венчурные проекты — массовое освоение инноваций». Мы бы добавили сюда еще одну составляющую — креативная личность.

Казалось бы, все довольно просто — следует лишь расширить ресурсную базу существующих структурных элементов. Однако ряд материалов: доклад Общественной палаты РФ «Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее», аналитические исследования Министерства образования и науки Российской Федерации и Национального фонда подготовки кадров по итогам Национального проекта «Образование» и многие другие — свидетельствуют о том, что в нашей стране сложилась парадоксальная ситуация: количество выпускников высших учебных заведений увеличилось, а настоящих специалистов стало заметно меньше. Это обусловлено тем, что, пытаясь выжить в условиях рыночной экономики, многие вузы пошли по пути узких специализаций с заниженной академической подготовкой и краткосрочной перспективой занятости. Так, например, в экономическом образовании число узких специализаций дошло до 100 и более. Нельзя при этом не вспомнить Козьму Пруtkова, иронично утверждавшего, что «узкий специалист подобен флюсу: его полнота односторонняя». Безусловно, формально и по существу доступ молодежи к высшему образованию расширился. Но при этом «доступность» во многих вузах вступила в противоречие с качеством подготовки выпускников.

Такое положение привело, по выражению американских ученых, к так называемой социальной патологии, проявившейся в том, что образование чаще всего готовит место для молодежи в отчужденной системе труда; в образовательных учреждениях выращиваются конформисты, обученные «достаточно, чтобы быть обязательными работниками, гражданами и потребителями, но недостаточно, чтобы понять господствующую экономическую и социальную систему и быть готовыми к ее преобразованию» [6, с. 246].

Об этом же говорят и представители радикально-гуманистической социологической школы И. Иллич, П. Фрейре. Они охарактеризовали современные образовательные технологии как «банковский метод», при котором студент является скорее объектом — копилкой знаний, а не субъектом образовательной деятельности. Личность в данном случае исчезает, остается подчинение системе, подстраивание под реальность, но ни в коем случае не желание ее изменить [7].

На сегодняшний день актуальными для российского образования по-прежнему остаются следующие проблемы:

- ресурсы не соответствуют масштабам;
- продолжается снижение качества образования;
- увеличивается число «слабых» преподавателей;
- снижается конкурентоспособность на глобальном рынке;
- структура не соответствует потребностям экономики;
- образование перестало работать как механизм изменения социальной структуры общества;
- высшая школа не производит инноваций и инноваторов [9].

Выход из создавшейся ситуации видится в поиске инновационных ориентиров, в частности, гармоничном сочетании академического качества и прикладного характера образовательных услуг, способствующих рациональному использованию финансовых и человеческих ресурсов в сфере высшей школы. Более всего, на наш взгляд, этим запросам соответствует креативное образование, формирующее у будущего профессионала дивергентное мышление как средство порождения оригинальных творческих идей. Создание такого образования и как следствие — креативной личности отвечает национальным интересам страны в целом — ее социальной устойчивости и экономической безопасности. Кроме того, оно позволяет каждому молодому человеку реализовать свой профессиональный и личностный потенциал, обеспечить его востребованность и карьерный рост.

С точки зрения российских ученых, чтобы жить и успешно функционировать в мобильном и динамичном обществе ближайшего будущего, личность должна иметь два противоположно направленных ряда качеств.

«С одной стороны, человек должен обладать устойчивым, твердым ядром, мировоззрением, социальными и нравственными убеждениями. С другой стороны, индивид должен обладать и высокой психологической лабильностью, гибкостью, способностью осваивать и перерабатывать информацию и создавать нечто новое» [4, с. 195–196], то есть воспитание человека креативного должно быть воспитанием самостоятельности, социальной ответственности и творческой инициативы. Применительно к образованию и воспитанию человека творчество во всех его видах и уровнях выделяется как одна из универсальных ценностей для развития, саморазвития и самоопределения, способствуя, таким образом, успешному вхождению личности в современный социум. Творчество предполагает способность человека к ломке сложившихся стереотипов, индивидуальному видению типичных событий и поиску нестандартного выхода из, казалось бы, «тупиковой» или конфликтной ситуации.

Креативные способности позволяют человеку увидеть проблему там, где другие не замечают ее, и вовремя принять меры к разрешению и погашению возможной конфронтации в отношениях людей.

Говоря о креативности, Дж. Гилфорд выделяет шесть базовых дефиниций [5]:

- способность к обнаружению и постановке проблем;
- способность к генерированию большого числа идей;
- гибкость — способность к продуцированию различных идей;
- оригинальность — способность отвечать нестандартно;
- способность усовершенствовать объект, добавляя детали;
- способность решать проблемы, то есть способность к анализу и синтезу.

Как же сформировать личность, соответствующую этим параметрам?

Рассматривая личность как сложную структуру, Л. И. Анцыферова, А. А. Бодалев, Г. Олпорт, Б. Ф. Скиннер, К. Ясперс и другие ученые выделяют в ней коммуникативное ядро, которое напрямую связано с креативностью, интегрируя в себе единство отражения, отношения и поведения, проявляемое при взаимодействии с другими людьми, а также умение прогнозировать будущий результат и выбирать оптимальные варианты его достижения.

Креативный потенциал человека включает в себя все формы знания о людях и общностях; все более обобщенные или частичные переживания, проявляемые в контактах с другими людьми или общностями; все виды вербального и невербального поведения, а также навыки творческого переосмысления и преобразования этих знаний. Еще Платон утверждал, что человеческое знание не есть просто пассивное наблюдение вещей и событий в окружающем нас мире. Оно включает понимание, в процессе кото-

рого мы активно интерпретируем данные, получаемые нами посредством органов чувств.

Следовательно, задача высших учебных заведений сегодня заключается в переходе от «креативно слепых» программ обучения к инновационным, от устаревших учебников и учебных пособий — к имеющим креативную направленность. При этом необходимо прежде всего учить студентов говорить и общаться.

Формирование креативной языковой личности будущего профессионала основывается, на наш взгляд, на следующих концептуальных положениях:

- Русский язык как государственный язык Российской Федерации является одним из интегрирующих и консолидирующих факторов развития современного общества.

- Формирование уважительного и ответственного отношения к русскому языку, забота о его чистоте, сохранении и развитии — важнейшая задача современной языковой политики государства.

- Речевая коммуникация — необходимый технологический фактор, приводящий к активизации социально-экономических процессов в обществе.

- Язык — основной носитель информации, следовательно, владение устной и письменной речью — существенный признак деловой квалификации специалиста, условие его профессиональной состоятельности. Человек, владеющий креативной речью, становится «строителем» общественной жизни, а его инструментом — произнесенное или написанное слово.

- Знание родного языка, его богатств и возможностей, языковая и коммуникативная компетенции — неотъемлемая обязанность каждого полноправного гражданина. Культура речи заключается в том, чтобы найти не только точное слово для выражения своей мысли, но и наиболее уместное, а следовательно — эффективное, коммуникативно оправданное.

- Креативные речевые компетенции специалиста — владение устным и письменным взаимодействием, эффективными способами передачи информации — определяющие и содействующие формированию не только языковой личности, но и личности нравственной, творческой и духовной.

В собственной педагогической деятельности мы используем комплекс инновационных форм, содействующих развитию креативной языковой личности профессионала. Это формирование в лексиконе студентов профессиональной картины мира (правовой, политической, социальной, технической, экономической, педагогической и др.). Эффективными являются деловые игры и задания, способствующие освоению основных элементов

риторического мастерства в разных типах современного публичного выступления (информирующего; аргументирующего — убеждающего и агитирующего; эпидейктического). Сюда же можно отнести и систему различных техник: от подготовки к устному слову до техники ведения речи, ответов на вопросы, демонстрации иллюстративного материала, способности квантования речи и навыков управления вниманием слушателей. Особый интерес у студентов вызывают тренинги, во время которых они учатся результативному общению в нестандартных ситуациях, вырабатывают умения избегать коммуникативной неудачи, моделируют оптимальные режимы деловых бесед, творческих дискуссий, публичных выступлений. Студенты на практике проникаются сознанием действенности слова, принципиальности креативного подхода к создаваемой речи и ее значимости для успешного вхождения в профессиональный социум.

В процессе обучения следует иметь в виду, что, помимо профессиональных знаний, будущий специалист должен:

- уметь использовать коммуникативный набор, характеризующий «хорошую речь», в разных ситуациях общения в соответствии со стратегическим замыслом, нормами русского языка и этическими законами речевого общения;

- вести беседу на бытовые, деловые, политические, философские, исторические и прочие темы, набор которых составляет круг компетентности культурного человека;

- слушать и слышать собеседника, задавать вопросы разных типов в достойной культурного человека форме, подавать реплики, корректно вступать в разговор, дополняя и развивая тему беседы или аргументированно возражая по ее существу, соблюдая принципы национально-культурной полифонии;

- участвовать в дебатах по проблеме, в которой говорящий достаточно компетентен, ясно и лаконично, в хорошей литературной форме излагая свое суждение в виде строго регламентированного выступления;

- участвовать в дискуссиях, спорах с соблюдением всех логических и этико-психологических законов и правил; последовательно и доказательно отстаивать свои взгляды, если они направлены на конструктивное решение вопроса;

- вникать в замысел чужой письменной и устной речи и различать за внешней формой внутреннее содержание и глубинные цели;

- использовать слово как инструмент воспитания; исходить из того, что нормы речевого поведения определяются нравственным содержанием человеческих отношений.

Только с учетом всех этих факторов можно говорить о истинной толерантности и действительной гуманизации нашего социума.

### Библиографический список:

1. [Электронный ресурс]. URL : <http://www.proza.ru/2014/01/22/767>
2. Европейская культурная конвенция (Париж, 19 декабря 1954 г.) [Электронный ресурс]. URL : <http://allrefrs.ru/4-54768.html>
3. Изобретение письменности [Электронный ресурс]. URL : <https://www.liveinternet.ru/users/toxar/post183715437/>
4. Кон, И. С. Социализация и воспитание молодежи // Новое педагогическое мышление [Текст] / И. С. Кон ; под ред. А. В. Петровского. М. : Педагогика, 1989. С. 195–196.
5. Концепция креативности Дж. Гилфорда [Электронный ресурс]. URL : <https://lektisia.com/7x637d.html>
6. Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях [Текст] // Мат-лы IX Междунар. науч. конф. «Модернизация экономики и глобализация» (Москва, 1 апреля 2008 г). М., 2008. С. 246.
7. Томпсон, Д. Л. Социология [Текст] / Д. Л. Томпсон, Д. Пристли ; пер. с англ. М., 1998.
8. Федоров, Н. Ф. Собрание сочинений: В 4 т. [Текст] / Н. Ф. Федоров. Т. I. М. : Издательская группа «Прогресс», 1995. С. 35–308.
9. Freire, P. Education: the Practice of Freedom [Текст] / P. Freire. London, 2010.

**Вовчук М. А.,**  
заведующий МАДОУ «Центр — детский сад № 200»,  
МО г. Краснодар

### **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

В настоящее время государственная политика в сфере образования заставляет образовательные учреждения все в большей степени погружаться в систему рыночных отношений. Преобразования в системе дошкольного образования предполагает формирование механизмов оценки качества и востребованности образовательных услуг с участием потребителей, а также финансовых инструментов развития дошкольной организации. В условиях жесткой конкуренции современного рынка маркетинг играет важную роль в деятельности любой образовательной организации, потому что он позволяет установить оптимальную взаимосвязь между организацией и социальной средой, частью которой она является. Маркетинг в деятельности дошкольной организации определяет активную ориентацию на рынок образовательных услуг, творческий и гибкий подход к взаимодействию и партнерству с различными социальными и коммерческими системами.

Маркетинговая деятельность является условием эффективного существования дошкольной организации, влияя на ее устойчивость, прочные и длительные связи с потребителями образовательных услуг или другими участниками рынка, обеспечивает в целом повышение конкурентоспособности. Детский сад представляет собой открытую социальную систему, остро нуждающуюся в альтернативных, помимо государственного, источниках финансирования. При этом необходимо отметить, что современная рыночная экономика в российском обществе, переживая кризисное состояние, мало способствует тому, чтобы коммерческие организации активно включались в софинансирование образовательной деятельности дошкольной организации. Поэтому актуальным направлением развития дошкольной организации является создание партнерских отношений с частными коммерческими системами, работающими на рынке поставки современного игрового и мультимедийного оборудования для дошкольных образовательных учреждений, как фактора, упрочивающего материально-техническую и образовательную базу дошкольной организации.

Чтобы решить задачу привлечения финансовых средств в образовательной деятельности дошкольной организации необходимо обеспечить маркетинговую привлекательность деятельности самого дошкольного учреждения для коммерческих организаций.

Маркетинговая привлекательность может состоять в возможности разработки такого направления образовательной деятельности в детском саду, которое бы заинтересовало представителей частного бизнеса в осуществлении сотрудничества, например, в области рекламы и продвижения на рынке оборудования, игровых и технических средств. Иначе говоря, дошкольное учреждение может успешно выполнять функцию апробационной площадки для данного оборудования, способствовать формированию его привлекательности для возможных потребителей — других дошкольных учреждений, за счет разработки методического обеспечения по использованию данного оборудования в образовательном процессе, демонстрации его возможностей для других дошкольных организаций.

Предполагается, что для дошкольной организации в целях реализации собственных образовательных задач данное оборудование приобретается по значительно сниженной цене или бесплатно отдается как апробационное, используемое в образовательной деятельности.

Таким средством в предлагаемом инновационном проекте выступает детское проектирование с использованием мультимедийного и игрового оборудования. Привлекательность создаваемых детьми продуктов, реализуемой в процессе проектирования, одновременно направляет внимание на используемые технические и игровые средства.



Основной задачей является выбор субъектов взаимодействия (с кем устанавливать партнерство) и способов маркетингового взаимодействия (как, какими способами его установить).

Поэтому необходимо изучение социального заказа, содержания требований потребителей образовательных услуг, семьи и родителей, что является определяющими в выборе субъектов маркетингового взаимодействия. При этом уровень материально-технической базы, компетентность педагогического коллектива, уровень организационной культуры, готовность педагогического коллектива к принятию маркетинговой деятельности, наличие конкурентного преимущества перед другими дошкольными организациями, уровень маркетинговой компетентности руководителя становятся критериями и основаниями для выбора способов маркетинговой деятельности.

Построение системы частно-образовательного партнерства определяет рядом ее элементов и включает маркетинговые цели организации, маркетинговые средства, действия и ожидаемый результат сотрудничества.

Основная цель маркетинга состоит в обеспечении включения коммерческой организации в софинансирование образовательной деятельности. При этом сущность маркетинговых действий состоит в обосновании привлекательности деятельности дошкольной организации для данного софинансирования, так как она может служить рекламой предлагаемого оборудования и апробационной для него площадкой.

Необходимо отметить, что, имея высокие технические возможности, зачастую методически используемая техника никаким образом не поддерживается. Иначе техника есть, но как включить ее в образовательный процесс продавец не знает. Возможности его использования в образовательном процессе не являются для них приоритетной задачей. Напротив, покупатели данного оборудования, а именно детские дошкольные организации, заинтересованы в приобретении готовых к использованию методических материалов, так как в этом случае они без лишних затрат могли бы включить его в образовательный процесс.

Поэтому для осуществления маркетингового партнерства необходимо осуществить следующие шаги:

1. Выявление актуальных для рынка форм образовательной деятельности;
2. Анализ необходимых средств и оборудования для реализации проектной деятельности в актуальных образовательных направлениях;
3. Разработка и осуществление детского творческого проектирования;
4. Оформление методических материалов по результатам образовательной деятельности;
5. Осуществление сотрудничества с маркетинговыми партнерами;

6. Реализация маркетинговых операций с использованием продуктов образовательной деятельности;

7. Анализ рентабельности маркетингового взаимодействия.

Необходимо отметить, что благодаря созданию комплекса методического обеспечения образовательной деятельности на современном игровом и мультимедийном оборудовании удастся также значительно повысить качество образовательной деятельности ДОО, оснастить его материально-техническую базу, обеспечить высокую социальную привлекательность детского сада для потребителей образовательных услуг.

**Вознесенский И. С.,**  
старший преподаватель  
кафедры социологии и управления.  
Московский автомобильно-дорожный  
государственный технический университет (МАДИ),  
г. Москва

## **ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА**

Очевидный факт, что люди стали жить дольше, заставляет пересмотреть взгляды на долголетие как лишь на социально-биологическое явление, которое характеризующееся доживаемостью человека до высоких возрастных рубежей, значительно превышающих среднюю продолжительность жизни. Долголетие достигается при здоровом образе жизни и благоприятных условиях окружающей среды, напрямую зависит от условий проживания, состояния его здоровья, уровня развития медицины. Есть и другие факторы: экономическое развитие; научный прогресс; рост образовательного уровня и гигиенической культуры населения; устранение сословного и сокращение других видов неравенства; расширение свободы выбора. Связь роста продолжительности жизни с экономикой проявляется в увеличении производительности и эффективности труда, что отражено в основном показателе ожидаемой средней продолжительности жизни (СПЖ) — Индексе продолжительности жизни (Life Expectancy Index). В государствах, занимающих лидирующие позиции в рейтинге, люди в среднем доживают до возраста старше 80 лет. В Японии СПЖ составляет 82. В списке стран, лидирующих по средней продолжительности жизни населения: Гонконг, Франция, Австралия, Швеция, Швейцария, Италия, Испания. Африканские государства, где население проживает за чертой бедности и где не прекращаются военные конфликты, имеют среднюю продолжительность жизни ниже 40 лет.

В России живут свыше 7 тыс. долгожителей, за плечами которых 100-летний юбилей. Еще в 2013 г. наша страна, по оценке ВОЗ, значилась на 122-м месте среди 194 государств по уровню средней продолжительности жизни. Тогда он оценивался в 69 лет [4]. Средняя продолжительность жизни в России в 2017 г. составляла 72 года и заметно различалась по регионам. Разница составляла 16 лет. Есть регионы, перешагнувшие порог в 80 лет, вплотную к этому порогу подошла Москва. В. В. Путин в послании Федеральному собранию 1 марта 2018 г. заявил, что к концу следующего десятилетия Россия должна уверенно войти в клуб стран «80+».

Одним из новейших факторов увеличения продолжительности жизни становится образование. П. Б. Балтес выдвинул теорию, что интеллектуальная сфера пожилого человека поддерживается посредством механизма «избирательной оптимизации и компенсации» [1, с. 60–80]. Это проявляется в постепенном сокращении видов деятельности, когда отбираются лишь наиболее совершенные и на них сосредоточиваются все ресурсы. Ряд утраченных качеств, например, физическая сила, компенсируются за счет новых стратегий выполнения действий. Многие из таких стратегий основаны на технологиях сбережения времени, существующих в тайм-менеджменте. Учеными вычислено, что каждый год дополнительного обучения увеличивает на полтора года продолжительность жизни по достижении 35 лет. Смертность среди людей со средним образованием на 54% выше, чем среди людей с высшим. По достижении возраста 25 лет у людей, имеющих законченное высшее образование, продолжительность жизни на семь лет выше, чем у получивших среднее образование [5].

В связи с тем, что образование оказывает влияние на качество и продолжительность жизни человека, возникает потребность развития образования для лиц третьего возраста. Концепция обучения на протяжении жизни (Long life learning, LLL) означает непрекращающееся получение и развитие знаний и умений в течение всей жизни человека, позволяя содействовать развитию общества, ставя перед ним новые задачи, расширяя его человеческий капитал и сферы активности. Технологии тайм-менеджмента, применяемые в LLL, направлены на помощь в развитии способностей человека; раскрепощение интеллекта; содействие людям в переживании личных и социальных перемен; расширении сферы социальных взаимодействий; придание жизни новых смыслов.

Имеется ценный опыт обучения людей пожилого возраста. В Японии курсы по обучению пожилых в разнообразных сферах появились в 1960-х гг. при содействии фондов, взаимодействующих с системой образования. В Германии, где пожилых людей, если они старше 65 лет, называют сеньорами, в 1979 г. было положено начало обучению пожилых в университетах (Seniorenstudium). Сейчас такое обучение осуществляют почти

60 вузов ФРГ [1, с. 159–162]. Активно развивается обучение лиц старшего возраста в Скандинавских странах. Функционируют специальные университеты третьего возраста. Первым официально открытым учебным заведением для пожилых был университет, основанный профессором П. Велла в 1973 г. в Тулузском университете.

Немецкая исследовательница С. Каде предлагает любопытную структуру образовательных направлений, которые интересуют пожилых, и называет их учебными полями. Она выделяет:

- учебное поле биографии (поиск смысла, биографическая компетенция);
- учебное поле повседневной жизни (преодоление повседневности в автономном образе жизни, практическая компетенция);
- учебное поле креативности или творчества (самовыражение и обмен с другим культурным содержанием, творческая компетенция);
- учебное поле продуктивности (социальное направление, обеспечивающее формирование компетенции, имеющей определенную задачу) [3].

В России первой попыткой открытия бесплатной школы для взрослых стали воскресные школы, организованные в Киеве выдающимся ученым, врачом, педагогом Н. И. Пироговым в 1855 году. Сейчас в этой сфере происходит стремительное увеличение числа учебных центров. Например, Высшая Народная школа для пожилых в Санкт-Петербурге при Институте образования взрослых РАО имеет целью организацию бесплатных форм образования для пожилых на основе свободного выбора, свободного посещения любых мероприятий и активного участия в них. Также в Санкт-Петербурге в 2002 г. была открыта программа Университет пожилых «Серебряный возраст». Кроме того, в Санкт-Петербурге Благотворительным фондом Е. и Г. Тимченко по итогам одного из проектов, поддержанного фондом «Ресурсного учебного центра высоких технологий», был разработан специальный учебно-методический комплекс, отвечающий реальным потребностям пожилых людей. В Москве образовательные мероприятия для пожилых людей организуются в рамках городского проекта «Московское долголетие». Университет КГИ, существующий при содействии «Фонда Кудрина по поддержке гражданских инициатив», проводит образовательные мероприятия для пожилых. Так, в апреле 2018 г. организована встреча-диалог «Социальная грамотность для пенсионеров. Инструкция для жизни». С 2002 г. работает Народный факультет в Новосибирском государственном техническом университете, организованный при содействии Ассоциации выпускников НГТУ-НЭТИ. В Самаре университет для пожилых людей возник в 2006 году. С 2000 года реализуется международный проект «Расширение возможностей участия пожилых людей в социальных и политических процессах демократического развития России».

Развитию социальной активности пожилых людей помогают различные Интернет-проекты. Их можно разделить на две категории: первая связана с повышением компьютерной грамотности, например, «Компьютерная академия для пенсионеров»; вторая предлагает образовательные программы широкого профиля, в частности онлайн-сервис, предоставляющий актуальную информацию по услугам для лиц пожилого возраста «Баба-Деда».

Отмеченные примеры позволяют утверждать, что сложились основные направления, формы и методы образования для лиц третьего возраста, способствующие реализации социальной субъектности пожилого человека и увеличению продолжительности активной жизни. Этому отвечает доминирующая тенденция обучения пожилых людей, отражающая их стремление к самостоятельности, что подтверждают современные геронтологические теории и что одновременно явилось следствием сокращения расходов на социальные нужды в ряде европейских стран. Для поддержания самостоятельности и независимости человека требуется постоянная забота об интеллектуальном и профессиональном развитии, которое в пожилом возрасте не связано с получением новой профессии или лучшим трудоустройством, а обогащение личности происходит за счет приобретения нового жизненного опыта. При понимании императива развития экономики через обучение граждан любой трудоспособный человек желает иметь знания и квалификацию и быть постоянно востребованными на рынке труда, а каждый современный руководитель заинтересован в том, чтобы иметь конкурентоспособный персонал. Сегодня основные решения исходят именно от экономики, которая может обеспечить граждан финансами и временем.

#### **Библиографический список:**

1. Балтес, П. Б. Всевозрастной подход в психологии развития: исследование динамики подъемов и спадов на протяжении жизни [Текст] / П. Б. Балтес // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1. С. 60–80.
2. Высоцкая И. В. Самостоятельная организация как образовательное учреждение в сфере образования пожилых людей в Германии [Текст] / И. В. Высоцкая // Сибирский педагогический журнал. 2012. № 6. С. 159–162.
3. Kade, S. Altersbildung. Ziele und Konzepte [Текст] / S. Kade. Frankfurt/M. : Deutsches Institut für Erwachsenen-bildung. 1994. 40 s.
4. Кориненко, Е. Долго и счастливо. Зачем России в клуб долгожителей «80+» [Текст] / Е. Кориненко // Известия. 2018. 13 марта.
5. Риус, М. Образование = здоровье + долголетие [Текст] / М. Риус // La Vanguardia. 24.09.2012. URL : <https://inosmi.ru/world/-20120923/199667762.html>

**Гайкин В. А.,**

старший научный сотрудник.

Институт истории, археологии и этнографии  
народов Дальнего Востока ДВО РАН, г. Владивосток

## **РОЛЬ КОРЕЙСКИХ РАБОЧИХ В СОЗДАНИИ BUILT ENVIRONMENT\* ЯПОНИИ**

*Внутренняя колония*

*Корейские трудовые мигранты в Японии  
в межвоенное двадцатилетие (1918–1937)*

С 1915 по 1930 год население Кореи увеличилось на 30% [11, р. 28]. Промышленный потенциал Кореи рос не так быстро, что привело к диспаритету между спросом и предложением рабочей силы. Не находящая применения на родине масса неквалифицированных безработных корейцев хлынула в Японию. 20-е годы — это период быстрого роста численности корейской диаспоры в Японии, которая за десятилетие увеличилась в 10 раз — с 31 720 чел. в 1920 году до 29 8091 чел. в 1930 году, по другим данным — до 419 000 чел. [5, с. 88].

Во время экономической рецессии в Японии, сменившей промышленный бум 1914–1918 гг., существование армии безработных поддерживалось благодаря масштабным программам общественных работ, связанных с реализацией градостроительных проектов, строительства административных зданий, сети санитарно-гигиенических сооружений, шоссе и железных дорог.

С 1914 по 1936 год средства, выделяемые на строительство дорог, выросли с 26 млн иен до 177 млн; портов — с 3,7 млн до 40 млн; на укрепление берегов рек — с 28 млн иен до 85 млн. Если в 1918 году на создание новой железнодорожной сети было выделено 16,9 млн иен, то в 1928 году — 51,8 млн, вложения в модернизацию железных дорог за тот же период выросли с 54 млн иен до 140 млн [10, с. 69].

Экономическая рецессия в Японии после Первой мировой войны ударила в первую очередь по корейским трудовым мигрантам, ставшими амортизационным ресурсом, подпадавшим под сокращение и спасавшим от увольнения японских рабочих.

---

\* Инфраструктура экономического развития — транспортная инфраструктура (автодороги, железные дороги магистрали), городская инфраструктура (благоустройство городских территорий, муниципальное строительство), инженерная инфраструктура (водопровод, канализация, электросети),

Оказавшись за воротами фабрик, иммигранты были вынуждены искать любую временную работу на рынке поденного труда. Их количество на этом рынке было так велико, что мэрии японских городов уже с 1923 года рассматривали корейцев как основной контингент для (не фабричных) поденных работ.

В 1928 году 54,7% поденных чернорабочих на стройках программы общественных работ в Токио были корейцами [9, с. 78]. Примерно такая же ситуация была по всей стране — в городах Иокогама, Нагоя, Осака, Киото, Кобэ. Корейские иммигранты стали доминировать на объектах программы общественных работах.

«В секторе неквалифицированного строительного труда корейские поденщики абсолютно необходимы. Реализация строительных проектов в рамках программы общественных работ без корейской рабочей силы была бы трудноосуществима» [2, с. 36].

Мигранты строили автодороги, перебрасывая тысячи тонн гравия, сооружали водоотводы, укрепляли берега рек, взрывами динамита прокладывали тоннели в горных хребтах, укладывали сотни километров рельсов, связывая центральную часть Японии с окраинами страны.

Общая протяженность канализационных сетей выросла с 2000 км в 1912 году до 20 000 км — в 1935. В одном только Токио — с 1000 км в 1912 году до 5000 км — в 1935. В Осака за тот же период наблюдался рост с 116,5 км до 2200 км [10, с. 69]. Между 1912 и 1937 годом протяженность железных дорог увеличилась с 3000 км до 10 000 км; количество железнодорожных станций — с 477 до 4255 [10, с. 69].

### *Хамба, или корейские колониальные анклавы в Японии*

Инструментом социального управления корейскими поденщиками, обеспечивавшим их выход на рынок труда, были рабочие общежития (хамба). Специалисты по социально-экономической истории Японии отмечают, что хамба и ее внутренняя иерархия (воспроизводившая средневековую японскую систему ояката) была основным паттерном организации рабочих в горнорудной и строительной отраслях в новое время. Аналогичная (полуколониальная) система торговли существовала в XVIII веке в регионах Британии — Южном Уэльсе, населенном валлийцами, и Шотландии, где она была запрещена указом правительства Британии только в 1831 г.

Хамба в межвоенный период в Японии, хотя и была деформирована капиталистическими отношениями и демократизацией общества, оставалась рудиментом феодализма. Она продолжала использоваться в капиталистическом производстве как специфическая форма превращения колониальной рабочей силы в товар.

Помещение хамба было одновременно и общежитием, и столовой. Как правило, такой барак строился недалеко от фабрики или стройплощадки. Хамба были особенно распространены (в отдаленных труднодоступных местах) на рудниках, угольных шахтах или находящихся в движении стройплощадках (строительство железнодорожных линий, тоннелей).

Формально проживание рабочих в хамба было бесплатным (в отличие от рабочих общежитий). На деле плата была, она называлась хамбафи (хамбаре, хамбадай) и покрывала стоимость (амортизацию) используемых рабочими инструментов, потребляемых продуктов — риса, сакэ, мисо, овощей, табака, часто — одежды и обуви, а также услуги старосты барака, информировавшего о завтрашнем рабочем месте.

Рабочие были вынуждены покупать продукты и товары первой необходимости в лавке при хамба, поскольку аванс выплачивался купонами, имевшими хождение только в этой торговой точке. Стоимость покупок вычиталась из зарплаты в конце месяца. Независимое расследование, проведенное журналом Кедзай, выявило, что цена на соевый соус, пасту мисо и овощи в киосках хамба были на 30 % выше, чем на ближайшем рынке [7, с. 59–60]. Маржа шла в карман хозяину хамбы.

«Хамба — это управляемое корейцем общежитие для корейских рабочих, которое одновременно является для них и минибиржей труда. Японских строительных рабочих и разнорабочих обычно ищут в так называемых родобэя (рабочее общежитие), корейских чернорабочих, как правило, в хамба» [2, с. 43].

Выплата зарплаты поденщикам была опосредована целой цепочкой посредников-субподрядчиков, в том числе управленцев хамба, через руки которых проходили деньги, выделенные фирмой-заказчиком для оплаты труда рабочих. Каждый из субподрядчиков брал себе из этой суммы «свой процент» за услуги. (Вычитаемая часть фонда зарплаты получила жаргонное название пинханэ, такое же название получила и вся система вычетов в пользу посредников).

Процедура «пинханэ» описывалась следующим образом: «Субподрядчик А заключает контракт с фирмой-заказчиком на проведение строительных работ и получает от нее некую сумму на зарплату для квалифицированных рабочих и чернорабочих. Субподрядчик А, как правило, передает контракт субсубподрядчику Б (брокеру по найму) для найма чернорабочих-поденщиков, но перед этим забирает себе долю из этой суммы, обычно 10–20%. Субсубподрядчик Б также забирает свою долю (20%) перед тем, как передать деньги хамбагасира, который, в свою очередь, забирает себе 10–20% и оставшуюся после всех «пинханэ» сумму раздает поденщикам» [2, с. 61].

Отношения между поденщиками, субподрядчиками и родоброка основывались на неформальных словесных договоренностях (кути яку). Уст-



ный договор мог быть нарушен, и в этом случае государственное управление общественных работ или фирма-подрядчик не несли ответственности за ущерб, нанесенный поденщикам, которые были наняты субподрядчиком или родობрока. Неформальные отношения между рабочими и фирмой-подрядчиком негативно отражались на положении поденщика в случае невыплаты зарплаты, болезни рабочего, производственной травмы или смерти на стройплощадке. Устные договоры в ситуации форс-мажора не гарантировали защиту интересов работника.

Замкнутый круг, который образовывали посредники, использовавшие неполноправный статус трудового мигранта и паразитировавшие на его труде, а также невозможность самостоятельного найма, вызывали недовольство и борьбу корейских трудовых мигрантов против спрута эксплуатации. В 1928 году в заявлении министерства, в частности, говорилось: «...Каждый раз, когда кореец открывает рот, он кричит об эксплуатации или посреднической эксплуатации» [6, с. 57].

После резкого увеличения численности корейских иммигрантов в Японии в 20-х гг., роста конкуренции на рынке труда и безработицы оплата труда корейских рабочих стала дискриминационно низкой. Разрыв между уровнем оплаты рабочих-японцев и рабочих-корейцев увеличился по сравнению с периодом 1910–1920 гг. За один и тот же труд при одинаковой квалификации рабочий-кореец стал получать в 1,5–2 раза меньше, чем его коллега японец. В префектуре Сага в 1928 г. дневной заработок землекопа-японца составлял 2 иены 34 сэн, у корейца — 1 иену 1 сэн; грузчика-японца — 2 иены 65 сэн, у корейца — 1 иену 39 сэн [5, с. 101].

Результатом колониальной эксплуатации корейских строителей было создание в Японии между двумя мировыми войнами так называемой *built environment* — инфраструктуры экономического развития: городская инфраструктура (благоустройство городских территорий, муниципальное строительство), инженерная инфраструктура (канализация, водопровод, электросети), транспортная инфраструктура (автодороги, железные дороги, магистрали).

#### Библиографический список:

1. Айти кен. Сэндзин мондай (Префектура Айти. Корейский вопрос). Нагоя. 1927.
2. Кетоси кеикубу сякайка. Кетоси ни окэру хиятои родося ни кансору теса (Социальный сектор отдела образования мэрии Киото. Обследование положения поденщиков в Киото). Киото, 1931. Цит. по Kawashima Ken С. *The proletarian gamble...* P. 73.
3. Кетоси сякайка. Синай дзайдзю тесэн сюзсинся ни кансору теса (Отдел социальной работы мэрии Киото. Обследование положения корейских пере-

- селенцев в Киото). Киото, 1937. Цит. по Kawashima Ken C. The proletarian gamble... P. 77.
4. Осака си сякайбу тесака. Хиятои родося мондай (Сектор обследований социального отдела мэрии Осака. Проблемы поденных рабочих). 1924, март. С. 6. Цит. по Kawashima Ken C. The proletarian gamble... P. 5.
  5. Пак Кэн сик. Дзайнити тесэндзин ундоси (Общественно-политическая история корейцев в Японии). Токио. 1979.
  6. Сихосе кэйдзи кеку «Тесэндзин мондай». Токио. 1928.
  7. Такаи Эйго. «Сансин доко соги но гэнбин» (Причины стачки Сансин). Кедзай. Т. 6. № 9. Сентябрь 1930. С. 57–61.
  8. Токеси сякайкеку. Токеси сякайкеку нэмпо 1928 нэндо (Управление по социальной работе мэрии Токио. Ежегодник за 1928 год). Токио, 1928. С. 92–93. Цит. по Kawashima Ken C. The proletarian gamble... P. 71.
  9. Токеси сякайкеку. Токеси сякайкеку нэмпо 1929 нэндо (Управление по социальной работе мэрии Токио. Ежегодник за 1929 год). Токио, 1929. С. 78. Цит. по Kawashima Ken C. The proletarian gamble... P. 71.
  10. Kawashima Ken C. The proletarian gamble. Korean workers in interwar Japan. Duke university press Durham and London. 2009.
  11. Mitchell Richard H. The Korean minority in Japan. University of California press. Berkeley and Los angeles, 1967.
  12. Osaka asahi shinbun. 1.12.1918.

**Галикеев Р. Н.,**

кандидат экономических наук,  
доцент кафедры экономики и информационных технологий.  
Башкирский институт социальных технологий (филиал)  
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,  
г. Уфа

## **УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ ДЕПРЕССИВНЫХ СЕЛЬСКИХ РАЙОНОВ**

Одновременный переход всех отраслей на рыночные отношения выявил, что аграрный сектор в силу специфических особенностей явился самым уязвимым. В условиях свободной конкуренции и отпуска цен сельское хозяйство не в состоянии иметь рентабельное производство, без финансовой поддержки государства оно не в состоянии «выжить». Продолжается снижение уровня жизни у сельского населения, идет сокращение его численности. В результате происходит дальнейшее ухудшение социально-экономического положения депрессивных сельских территорий.

Особое внимание привлекают к себе широкий круг проблем, важнейшими из которых являются: максимально-предельная социальная поляриза-

ция; бедность, приобретающая в условиях депрессивных территорий наиболее острый характер [3].

Следует отметить, что особенно остро спектр перечисленных явлений проявляется на территориях депрессивного типа, к которым необходимо отнести муниципальные образования Зауралья Республики Башкортостан.

В этих условиях одной из задач аграрной реформы в Республике Башкортостан, позволяющей решить проблему перехода экономики депрессивных сельских районов в режим устойчивого развития, становится разработка и реализация собственного варианта внедрения рыночных отношений в сельском хозяйстве с сочетанием государственного регулирования, опирающегося на следующие общие принципы:

- равноправное участие на рынке субъектов всех форм собственности, при условии, что они являются собственниками реализуемой продукции, услуг и полученных доходов;
- широкая кооперация, многоукладность форм хозяйствования, но при максимальном сохранении коллективных форм хозяйствования;
- нивелирование пространственной поляризации депрессивных сельских территорий и повышение эффективности производства в агропромышленном комплексе Республики Башкортостан [2].

Рассматривая валовую продукцию сельского хозяйства во всех категориях хозяйств в действующих ценах по Башкирскому Зауралью, видим, что в целом сохраняется тенденция роста по всем районам, кроме Учалинского района. Темпы роста в Зауралье опережают темпы роста в целом по Республике Башкортостан (табл. 1).

Одним из важных факторов для повышения урожайности сельскохозяйственных культур является внесение минеральных удобрений. Однако в районах Башкирского Зауралья наблюдается снижение внесения минеральных удобрений на 1 га посева сельскохозяйственных культур в сельскохозяйственных предприятиях [4]. При этом внесение действующего вещества на 1 га на порядок ниже, чем в среднем по хозяйствам Республики Башкортостан.

Основным фактором производства в сельском хозяйстве является земля, а именно посевные площади [1]. При этом, начиная с 2011 г. наблюдается уменьшение размеров посевных площадей, особенно это заметно на примерах Учалинского и Хайбуллинского районов.

Основное производство животноводческой продукции на Зауралье Башкортостана переходит к личным подсобным хозяйствам населения [4].

Анализ производственных фондов в натуральном и стоимостном выражении позволил в наших исследованиях сделать выводы, что наблюдается падение ресурсной обеспеченности сельского хозяйства Республики Баш-

**Таблица 1** — Продукция сельского хозяйства (в хозяйствах всех категорий в фактических ценах, млн руб.) [4]

Районы Зауралья	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2016 в % к 2015
По РБ в целом	126 449,6	136 920,0	159 470,4	168 779,4	105,8
Абзелиловский	2338,2	2758,5	3388,4	3572,4	105,4
Баймакский	2769,3	2888,0	3823,2	4495,1	117,6
Зианчуринский	2059,0	2149,8	2546,7	3001,2	117,8
Зилаирский	889,6	982,1	1102,5	1283,8	116,4
Учалинский	2396,2	2576,2	2744,7	2591,0	94,4
Хайбуллинский	1918,5	1936,5	2305,6	3021,0	131,0

кортостан в целом и Башкирского Зауралья, в частности, и при этом сокращается среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве [2].

Чтобы преодолеть экономический кризис в сельском хозяйстве, необходимо, по нашим расчетам, увеличить объемы капитальных вложений в 4–5 раз.

Важнейшим объективным фактором сельскохозяйственного производства является качество земель [5]. Более 65 % площадей сельскохозяйственных угодий Республики Башкортостан находится в зоне недостаточного и неустойчивого увлажнения, характеризующейся высокой изменчивостью показателей увлажнения почв как в многолетнем разрезе, так и в течение года. Вследствие этого в таких регионах повторяются засухи с различной периодичностью.

Известно, что результаты сельскохозяйственного производства зависят от климатических условий, обеспеченности хозяйств (товаропроизводителей) производственными ресурсами и эффективности их использования, от уровня организации производства и других факторов [2].

Управление социально-экономическим развитием депрессивных сельских районов Зауралья Республики Башкортостан должно привести к достижению следующих результатов:

- более полному и рациональному использованию природно-экономического потенциала региона для сельскохозяйственной деятельности;
- повышению уровня обеспеченности населения продовольствием за счет местного производства;

- повышению вклада региона в производство экологически чистой сельскохозяйственной продукции;
- нивелированию сезонности в производственной занятости и созданию дополнительных рабочих мест для местного населения;
- разработки мер по эффективному регулированию, использованию и обороту сельскохозяйственных земель.

Для достижения этих целей необходимо предусмотреть дальнейшее углубление внутрizonальной специализации аграрного производства: в степных районах, отдавая приоритет развитию зернового направления (преимущественно возделывая твердые сорта пшеницы), в горной и горно-лесной зонах — развитию мясного и мясомолочного скотоводства, шире используя природные возможности естественных кормовых угодий (сенокосов и пастбищ), а также развивая возделывание кормовых культур, в т. ч. многолетних трав.

Приоритетной задачей эффективной реализации мероприятий становится развитие производственной инфраструктуры и транспортного обеспечения интенсификации производственной деятельности с формированием внутрихозяйственной дорожной сети, учитывая достаточно большие размеры территории региона.

Необходимо повышать результативность всего аграрного производства, создавая линии перерабатывающей системы, сконструированные по принципу модульной компоновки перерабатывающих агрегатов, на отсечение вывоза аграрного сырья для переработки за пределы Башкирского Зауралья и Республики Башкортостан.

Приоритет должен отдаваться развитию кооперативных структур (потребительских, снабженческо-сбытовых организаций, низовых молочных заводов, боен по хранению мяса и др.) в организации сельскохозяйственно-го производства и формированию интеграционных начал в деятельности по получению продукции конечного назначения.

Из изложенного выше можно сделать следующие выводы:

1) низкие темпы внедрения инноваций и недостаточная восприимчивость отечественного сельского хозяйства к достижениям научно-технического прогресса в агропромышленном производстве привели к его спаду, сокращению аграрного потенциала, ухудшению социального положения сельского населения;

2) разрушена материально-техническая база сельского хозяйства, сократилось число работников в сельском хозяйстве. Причинами создавшегося положения является низкое инвестирование, слаборазвитый ресурсный потенциал, отказ государства от регулирования процессами в сельском хозяйстве. Опыт ряда стран показывает, что рыночная экономика вне государства существовать не может. Для выхода из кризиса

нужна новая идеология государственного регулирования сельского хозяйства;

3) целесообразно восстановить объемы госзаказа на сельскохозяйственную продукцию субъектам Российской Федерации, районам и предприятиям (не менее 30% от общей реализации), установив два уровня формирования госзаказа (для Федеральных и региональных нужд), широко применяя экономические методы: гарантированные закупочные цены, надбавки за качество, авансирование, дотирование, компенсация затрат на удобрения, штрафные санкции, льготный режим налогообложения и т. д.;

4) экономическое развитие сельских районов возможно на базе развития высокотехнологичных секторов экономики, инвестициях и более полному использованию человеческого потенциала, которое должно привести к производству сельскохозяйственной продукции с высокой долей добавленной стоимости. Развитие региональной инновационной системы позволит функционировать новой сельской экономике, ее диверсифицировать и достичь высокого уровня инновационной активности сельскохозяйственных организаций.

Все вышесказанное должно, в конечном счете, способствовать повышению эффективности управления социально-экономическим развитием депрессивных сельских территорий и их переходу в режим устойчивого развития.

#### **Библиографический список:**

1. Галикеев, Р. Н. Оценка степени влияния ресурсов на эффективность сельскохозяйственного производства [Текст] / Р. Н. Галикеев // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2014. № 1 (22). С. 16–23.
2. Галикеев, Р. Н. Использование аграрного потенциала территорий [Текст] / Р. Н. Галикеев // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2016. № 6–7. С. 181–184.
3. Каримов, А. Г. Бедность в Российском регионе: факторы и риски для работающего населения [Текст] / А. Г. Каримов, Е. А. Гафарова // Региональная экономика: теория и практика. 2016. № 3 (246). С. 169–179.
4. Сельское хозяйство в Республике Башкортостан. Статистический сборник. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [Текст]. Уфа, 2017.
5. Система ведения агропромышленного производства в Республике Башкортостан [Текст]. Уфа : АН РБ, Гилем, 2012. 528 с.

**Галимов Т. И.,**  
магистрант 2-го курса;

**Кузнецов И. А.,**  
кандидат юридических наук,  
доцент кафедры государственного права.  
Институт права  
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», г. Уфа

**К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ  
СОЗДАНИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ СУДОВ  
В РЕЗУЛЬТАТЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

*В настоящей статье рассматривается вопрос создания административных судов в Российской Федерации. В статье представлены и проанализированы две точки зрения: в первой из них говорится о потребности формирования специализированных административных судов, во второй — об отсутствии данной необходимости. На основе приведенных в статье мнений, автор приходит к закономерному выводу о необходимости создания таких административных судов, однако ввиду тяжелого экономического состояния страны это в настоящий момент трудноосуществимо.*

Граждане России, принимая на всеобщем референдуме Конституцию Российской Федерации, установили, что Российская Федерация провозглашается демократическим федеративным правовым государством. Правовое государство — организация политической власти, создающая условия для наиболее полного обеспечения прав и свобод человека и гражданина, а также для наиболее последовательного связывания с помощью права государственной власти в целях недопущения злоупотреблений [1, с. 229]. Иначе говоря, фактически любое правовое государство считает верховенство права одним из фундаментальных признаков такого государства.

Статья 118 Конституции Российской Федерации устанавливает, что судебная власть осуществляется посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства. Данное положение дает правовую гарантию создания административных судов. Уже довольно продолжительное количество времени в теории административного права ученые спорят о необходимости создания таких судов.

Большинство ученых, таких как А. В. Власов, А. И. Сапожников, Т. В. Казина, Д. М. Бахрах, Н. В. Соколова, в наше время считают, что дополнительную гарантию защиты свободы и прав граждан создаст образование административных судов, а также это усилит эффективность правосудия. При принятии программы «развития системы судов общей юрисдикции Российской Федерации и совершенствования организационного обеспечения их деятельности на период до 2023 года» исходили как раз из этих интересов. В данной программе идет речь о потребности формирования административных судов, что делается в целях улучшения, развития, а также увеличения эффективности системы судов в целом, что является обеспечением доступности правосудия [2]. По этому вопросу в науке России есть два мнения: в первом из них говорится о потребности формирования специализированных административных судов, во втором об отсутствии данной необходимости. А. В. Власов поддерживает первую точку зрения и утверждает, что дела, которые возникают вследствие административно-правовых отношений, должны быть рассмотрены только в специализированных судах [3, с. 17]. А. И. Сапожников приходит к похожему выводу и говорит о том, что конституционный долг законодателя заключается во введении административных судов [4, с. 42]. Это не только реализует установленные Конституцией положения, но и поможет России в данном вопросе выйти на общеевропейский уровень. В свою очередь, Т. В. Казина указывает, что важнейшим признаком укрепления власти судов в Российской Федерации является формирование административных судов, что также является вектором, доказывающим развитие правовой реформы, и показателем роста правосознания граждан России [5, с. 31].

Председатель Верховного Суда Российской Федерации В. М. Лебедев также является последователем первого мнения. В сентябре 2000 года в Государственную думу РФ был занесен Верховным Судом Российской Федерации проект Федерального Конституционного Закона «О федеральных административных судах», в котором было предусмотрено формирование системы предельно самостоятельных административных судов, подобно системе арбитражных судов. В. М. Лебедев не раз высказывался на этот счет и считает, что одним из гарантированных условий для справедливого рассмотрения дела является расхождение административно-территориального деления с судебными округами, что предлагается в формировании административных судов. Данная теория популярна в научной среде, так как кажется бесспорным, что данная система будет гарантировать самостоятельность административных судов от территориальных органов власти, на что также указывает Ю. М. Жаднов. Однако, на наш взгляд, это может сформировать очевидные проблемы, которые являются результатом того, что территория Российской Федерации довольно обширна.



Утверждение о том, что административные дела являются крайне сложными и специфичными, и что их обязаны рассматривать отдельные специализированные суды, является дополнительным доводом приверженцев формирования административных судов. Говоря о данной проблематике, профессор Д. М. Бахрах утверждает, что в таком случае допустима и нужна специализация судей по административным делам, а не специализация судов, наподобие того, как на протяжении многих лет воплощается в действительность специализация судей по гражданским и уголовным делам [6, с. 10]. Эта точка зрения, на наш взгляд, довольно рациональна, хотя и не отвечает европейским направлениям решения данного вопроса.

Н. В. Соколова утверждает, что необходимость формирования урегулированной системы административных судов вызвана 3-мя главными причинами: первой из них является острота социальной потребности в действенном контроле судов за легальностью действий органов исполнительной и законодательной власти; второй — отсутствие соответствующего уровня профессионализма у судей общей юрисдикции, которые рассматривают вопросы публичного права в области административно-правовых отношений; третьей причиной является перегруженность судов общей юрисдикции [7, с. 23]. Однако попытка формирования в России системы административных судов не была успешна. В 2010 году было принято решение Государственной Думой Российской Федерации об окончании рассмотрения законопроекта «О федеральных административных судах», что не является преградой для нынешних исследований в данной области, выявляющих некие проблемы формирования административных судов, к которым относят:

1) отсутствие абсолютной четкости в концепции административной юстиции, наличие лишь многообразия точек зрения ученых по поводу данной проблемы;

2) Кодекс административного судопроизводства был не принят на тот момент, что сильно ухудшало ситуацию административного права. Но 8 марта 2015 года был утвержден Федеральный закон № 21 «Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации», что позволило систематизировать судопроизводство в административном праве [8]. Но, несмотря на принятие данного Кодекса, административные суды в Российской Федерации не появились.

Для создания таких судов, можно было бы взять за основу опыт разных стран, в которых уже с давних времен существует административная юстиция, специализированные административные суды. Франция, Германия, США, Соединенное Королевство, Италия, Финляндия, Япония, Китай, Швеция, Польша, Литва и некоторые другие страны сегодня имеют развитую административную юстицию. У этих стран многовековой опыт

по осуществлению административного судопроизводства. Хотя судебная система в каждой стране и создается на основе своих специфических условий, по своим историческим традициям, все же опыт этих стран можно бы взять за основу организации административных судов в Российской Федерации.

Таким образом, резюмируя изложенное выше, можно сделать однозначный вывод о необходимости создания таких административных судов. Однако, исходя из тяжело состояния российской экономики, данная судебная реформа фактически трудно реализуема.

#### **Библиографический список:**

1. Теория государства и права [Текст] : учеб. пособие / под ред. А. Г. Хабибулина, С. В. Мотина. Уфа : ОН и РИО УЮИ МВД РФ, 2004. С. 229.
2. Постановление Президиума Совета судей Российской Федерации «О Программе развития системы судов общей юрисдикции Российской Федерации и совершенствования организационного обеспечения их деятельности на период до 2023 года» от 26 декабря 2007 г. № 133 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Консультант Плюс».
3. Власов, А. В. Какой будет административная юстиция? [Текст] / А. В. Власов // Российская юстиция. 2002. № 11. С. 17.
4. Сапожников, А. И. К вопросу о создании административной юстиции в Российской Федерации [Текст] / А. И. Сапожников // Адвокатская практика. 2008. № 1. С. 42.
5. Казина, Т. В. О некоторых проблемах административной юстиции в современной России [Текст] / Т. В. Казина // Административное право и процесс. 2008. № 1. С. 31.
6. Бахрах, Д. Н. Нужна специализация не судов, а судей [Текст] / Д. Н. Бахрах // Российская юстиция. 2003. № 2. С. 10.
7. Соколова, Н. В. О некоторых проблемах создания административного правосудия в России [Текст] / Н. В. Соколова // Вестник Самарской гуманитарной академии. 2008. № 1. С. 23.
8. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (с посл. изм. и доп. от 28.12.2017) [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

**Гатина М. Е.,**  
магистрант 2-го курса  
направления 38.04.03 «Управление персоналом»;

**Верещагина Л. С.,**  
доктор экономических наук, профессор кафедры  
управления персоналом и психологии.  
Саратовский социально-экономический институт  
(филиал) РЭУ им. Г. В. Плеханова, г. Саратов

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ И ИНСТРУМЕНТОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

*В статье обоснована актуальность оценки персонала организаций, рассмотрена методика оценки персонала, результаты ее применения для оценки сотрудников службы управления персоналом*

Несмотря на значительное количество публикаций, посвященных раскрытию содержательных сторон основных направлений деятельности по управлению персоналом, недостаточно разработанными остаются вопросы оценки результатов труда и эффективности службы управления персоналом. По данной проблеме в настоящее время единый методологический подход, принципиальные основы, а также система критериев и показателей оценки не представлены как в теоретико-прикладных исследованиях, так и в практической деятельности предприятий и организаций. Результаты трудовой деятельности в службе управления персоналом требуют регулярной научно обоснованной и объективной оценки.

При оценке результатов деятельности отдела кадров ООО «НОВЫЙ ДОМ» предлагаем использовать ряд показателей: удовлетворенность трудом, уровень трудовой дисциплины, абсентизм, текучесть персонала (табл. 1).

Результативность деятельности рассматриваемого подразделения может оцениваться как отношение фактического количества баллов к максимальному, и выражаться в процентах:

90–100% — очень хорошо; 80–90% — хорошо; 70–80% — удовлетворительно; 70% — неудовлетворительно [3].

Для оценки результативности осуществления прочих направлений деятельности в службе управления персоналом можно применять максимальную оценку — 10 баллов. В соответствии с изложенными методическими положениями произведен расчет показателей результативности деятельности отдела кадров ООО «НОВЫЙ ДОМ» (табл. 2).

**Таблица 1** — Показатели оценки деятельности отдела кадров  
ООО «НОВЫЙ ДОМ»

<b>Наименование показателя</b>	<b>Максимальная оценка</b>	<b>Примечание</b>
Текучесть персонала	10	Уровень текучести: до 5% — 10; 6–10% — 7; 10–20% — 5; свыше 20% — 0.
Уровень трудовой дисциплины в организации	5	За каждый случай нарушения дисциплины снижения показателя на 1 балл (по каждому работнику), баллы суммируются по всем работникам
Уровень удовлетворенности работой в отделе кадров	5	5 — максимальная удовлетворенность, 1 — абсолютная неудовлетворенность
Выполнение плана по приему	10	Снижается на 1 балл за каждый случай не укомплектованности штата
Выполнение плана обучения	10	За каждый % невыполнения плана — снижения показателя на 0,3 балла
Выполнение плана по текущей оценке и аттестации	5	За каждый % невыполнения плана — снижения показателя на 1 балл
Количество жалоб на кадровую работу в организации	5	За каждую обоснованную претензию — снижение показателя на 1 балл

**Таблица 2** — Оценка деятельности отдела кадров ООО «НОВЫЙ ДОМ»

<b>Наименование показателя</b>	<b>Баллы</b>
Текучесть персонала	9,6% — 7 баллов
Уровень трудовой дисциплины в организации	3 балла
Уровень удовлетворенности работой в отделе кадров	4 балла
Выполнение плана по приему	9 баллов
Выполнение плана обучения	2 балла
Выполнение плана по текущей оценке и аттестации	6 баллов
Количество жалоб на кадровую работу в организации	4 балла

Согласно таблице 2, результативность отдела кадров — 74% (37 баллов из максимальных 50 баллов), что соответствует уровню «удовлетворительно». К числу слабых сторон и недостатков оценки результатов деятельности службы управления персоналом ООО «НОВЫЙ ДОМ», выявленных в результате ее комплексного анализа, можно отнести следующие:

- отсутствие в компании механизма оценки результатов деятельности службы управления персоналом и других подразделений;
- несформированность нормативно-методической документации, регламентирующей процесс и процедуры, периодичность, субъектов и показателей оценки результатов деятельности службы управления персоналом и других подразделений;
- неиспользование на предприятии и в службе управления персоналом подходов «Управление по целям», «Система сбалансированных показателей», ключевых показателей эффективности;
- построение системы оценки результатов деятельности службы управления персоналом на основе метода опросов, анкетирования, анализа документов, устранив от использования инновационных методов и показателей — математических, статистических, психологических, нормативных, интерактивных и активных методов оценки;
- неиспользование специальных комплексных методов и показателей оценки для учета индивидуальных трудовых заслуг сотрудников и подразделения, дальнейшего материального поощрения [3].

Результаты деятельности службы управления персоналом требуют регулярной научно обоснованной и объективной оценки. В настоящее время деятельность сотрудников подразделения оценивается, как правило, непосредственным руководителем субъективно, оценка не носит системный и объективный характер и не основана на регламентированных методических положениях и валидных методах.

Перспективным направлением развития службы управления персоналом компании станет формирование механизма оценки результатов деятельности службы управления персоналом, в основу которой положена комплексная оценка сотрудников данного подразделения. В предложенном комплексном подходе оценка проводится на основе синтетического показателя, состоящего из множества элементов [2].

Для итоговой оценки результатов деятельности службы управления персоналом по каждому сотруднику мы возвращаемся к исходной формуле, учитывающей все рассмотренные выше показатели оценки [1]:

$$Д = П \times К + Р \times С \times Q,$$

где П — профессиональные и личные качества,

К — квалификация,

- Р — сложность работ,
- Q — результаты труда,
- Д — комплексная оценка.

Оценку результатов деятельности службы управления персоналом компании следует проводить раз в квартал, полгода. Для практического использования данных разработок в деятельности ООО «НОВЫЙ ДОМ» в компании должна быть создана специальная комиссия, возглавляемая ее руководителем. В число членов комиссии (экспертов) могут входить специалисты данного предприятия и работники других предприятий (организаций). Число экспертов как минимум должно быть больше количества оцениваемых коэффициентов в модели комплексной оценки (в данном случае — более 4).

Главные требования к эксперту — его компетентность в управлении производством, нравственность, глубокие знания и признанное умение решать специальные задачи в соответствии с определенными функциями. Главная опасность при подборе состава экспертов состоит в завышении доли какой-либо подгруппы экспертов, заведомо близкой в своем мнении, что проявляется в односторонности выставляемой оценки, снижении значимости оценок других экспертов. Также нежелательно включение в экспертную группу специалистов, авторитет которых резко отличается от среднего авторитета членов комиссии.

В состав экспертной группы вошли руководители и специалисты прочих подразделений ООО «НОВЫЙ ДОМ», всего 5 человек. Обобщенные результаты экспертной оценки представлены в таблице 3.

**Таблица 3** — Оценка результатов деятельности службы управления персоналом ООО «НОВЫЙ ДОМ», 2017 г.

Должность	Профессиональные и личные качества (П)	Квалификация (К)	Сложность работ (С)	Результаты труда (Q)	Комплексная оценка (Д)	Эталон
Начальник	1,06	1,00	1,00	1,10	4,160	4,475
Инспектор по кадрам	1,04	0,75	0,80	0,93	3,515	4,325
Менеджер по персоналу	1,04	0,92	0,80	1,08	3,832	4,225

Как видно из таблицы 3, расчетные значения показателей значительно ниже эталонных значений, установленных стандартами и скорректированных группой экспертов, что можно рассматривать как резерв развития кадрового потенциала службы управления персоналом. Более низкий уровень оценок у инспектора по кадрам (3,515) обусловлен небольшим стажем работы, более низкой квалификацией, меньшей сложностью и результативностью труда [4].

В целом по службе управления персоналом установлен хороший уровень результативности деятельности, выявлены возможности его повышения за счет внутрипроизводственного повышения квалификации и результативности работы инспектора по кадрам и менеджера по персоналу. Преимущество предложенного подхода связано также с возможностью диагностики и мониторинга качества работы, оценки уровня деловых и личных качеств, образования, возраста, квалификации. Предложенный механизм оценки службы управления персоналом позволит более обоснованно использовать инструменты мотивационного характера, совершенствовать систему премирования не только по критериям результативности, но и качества, инновационности, ответственности, самостоятельности, дисциплины, а также оптимизировать программы развития сотрудников на основе традиционных и активных методов обучения, социально-психологических технологий улучшения деловых и личных качеств сотрудников.

#### **Библиографический список:**

1. Бушуев, Н. А. Оценка персонала [Текст] / Н. А. Бушуев, В. И. Долгий, М. А. Еремеев. Саратов: СГСЭУ, 2006. С. 50–51.
2. Верещагина, Л. С. Развитие качества исполнителей на основе повышения надежности персонала [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2007. № 18. С. 41–45.
3. Верещагина, Л. С. О методике оценки качества персонала реализационных структур промышленных предприятий [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 4. С. 34–37.
4. Верещагина, Л. С. О снижении неформальной занятости в Российской Федерации [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2016. № 4 (63). С. 16–19.

**Дворянинова И. С.,**  
старший преподаватель  
кафедры социологии и управления.  
Московский автомобильно-дорожный  
государственный технический университет (МАДИ),  
г. Москва

## **ЭКСПАТЫ НА РЫНКЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Глобальный поток перемещений трудовых ресурсов все более насыщается за счет квалифицированных кадров, которыми движет желание узнать другие культуры, попробовать себя на новом рабочем месте, расширить круг собственного общения. Стремительно увеличивается число тех людей, которых называют экспатами (от английского слова *expat*, образованного от лат. *ex patria* — «вне родины»). Это сленговое название, закрепившееся в неанглоязычном мире для иностранных специалистов, уже перешло в их самоназвание, отражающее процесс формирования новой идентичности, выступающей на корпоративной основе и отражающей трансформацию корпоративной культуры [4, с. 14–20].

Специалисты-экспаты, работающие на долговременной основе в чужой стране, чаще всего оказываются за рубежом в качестве представителей своих компаний. Несмотря на связь с материнской компанией они испытывают существенные адаптационные сложности, включающие как трудности общекультурного порядка, так и производственного, вызванного иными проявлениями трудовой культуры. По статистике, около 15% зарубежных топ-менеджеров досрочно прерывают контракт, а около 25% не оправдывают ожиданий работодателей [2].

Хотя приведенные выше цифры говорят о том, что большинство экспатов находят себе место в новой трудовой среде, они не могут не настораживать работодателей с точки зрения перспектив международного рынка труда, который и далее будет активно развиваться за счет свободного передвижения кадров. Выделяются следующие направления международной деятельности персонала: длительная работа за рубежом, кратковременные заграничные командировки, связанные с временными потребностями компании в персонале, обучение или дополнительное образование за пределами страны, замена сотрудников в международном масштабе, интеграция специалистов из разных стран для работы над масштабными международными проектами, участие в комиссиях или советах.

Имеется ряд подходов к анализу адаптации экспатов. Исследование в рамках культурологической парадигмы, с одной стороны, позволяет выявить новые механизмы закрепления корпоративной идентичности в меж-



дународных компаниях, провести сравнительное исследование эффективности стандартных моделей корпоративного поведения в различных национально-культурных условиях. Значимость данного подхода определяется тем, что среди экспатов преобладают люди творческие, обладающие высоким креативным потенциалом. Более узкий подход, реализуется в рамках международного менеджмента, то есть управления различными аспектами международной деятельности многонациональных компаний. Направление, связанное с изучением труда иностранных специалистов, получило наименование кросс-культурного менеджмента (англ. *cross-cultural management*). Под ним понимается управление отношениями, возникающими на стыке национальных и организационных культур, изучение причин межкультурных конфликтов и их нейтрализация, выяснение и использование при управлении организацией закономерностей поведения, свойственных национальным деловым культурам [3].

На отечественном рынке труда наблюдаются серьезные отличия в организации труда иностранного персонала от зарубежных рынков. Несмотря на то, иностранных управленцев считают более квалифицированными, чем российских, все чаще крупные компании сокращают практику приглашения экспатов или отказываются от нее вовсе, делая выбор в пользу российских специалистов. Российский управленец досконально знает «правила игры» в российском бизнесе, в то время как сотрудник-экспат тратит до шести месяцев на адаптацию к непривычной культурной среде, борьбу со стереотипами и желанием играть по привычным правилам.

Мировая практика доказывает, что адаптационные способности экспатов зависят социально-культурных особенностей и менталитета их родной страны, национальных традиций, влияющих на поведение руководителя, а также типа и организационной культуры. Условно адаптацию экспатов можно разделить на профессиональную и бытовую. Бытовая адаптация экспата направлена на то, чтобы сотрудник максимально быстро и без стресса привык к социально-культурным особенностям страны, которая на ближайшее время станет его домом, и успешно преодолел языковой барьер.

К внешним факторам адаптации экспатов относят особенности целей, организации, содержания, технологий, средств профессиональной деятельности, своеобразие социальных и других условий, в которых осуществляется профессиональная деятельность. Внешние факторы отражают комплекс взаимодействий экспата с социальной средой, в результате которых должно произойти достижение соответствия результатов деятельности требованиям социума. В каждом конкретном случае развитие персонала определяется как стратегическими и организационными условиями, так и ценностными интернациональными ориентациями [6].

К внутренним обстоятельствам и факторам, влияющим на профессиональную адаптацию экспата, относят: уровень его адаптационного потенциала, степень развитости и адаптивности как качеств личности и организма, адекватность мотивации профессиональной адаптации ее требованиям. Внутренние факторы социально-психологической адаптации экспатов предстают самоорганизующейся системой, основными элементами которой выступают как структурные компоненты личности, так и особенности социального окружения [1, с. 65–67].

Таким образом, проблемы адаптации сотрудников-экспатов оказываются в поле внимания кросс-культурного менеджмента. В его рамках в последнее время акцент делается на механизмах управления «культурным разнообразием». Такие действия способствуют, с одной стороны, сохранению национально-культурной самобытности экспатов, а, с другой стороны, направлены на обеспечение устойчивого управленческого контроля функционирования организации за счет формирования единого и приемлемого как для работников, являющихся гражданами государства, где расположено предприятие, так и для сотрудников-иностранцев. Используя механизмы кросс-культурного менеджмента, можно определить такие мероприятия по адаптации, которые помогают сотруднику-экспату быстрее и с наименьшими потерями освоиться в новой культурной среде и эффективно выполнять свои профессиональные обязанности. Так, еще на этапе подбора сотрудника-экспата рекомендуется использование тестов-ассимиляторов.

Первые тесты-ассимиляторы применялись под руководством американского психолога Г. Триандиса в начале 1960-х гг. в университете штата Иллинойс для американских граждан, работающих с арабами, иранцами и индусами. Известно, что Триандис является автором понятия «культурный синдром», обозначающего определенный набор ценностей, установок, верований, норм и моделей поведения, которыми одна группа культур отличается от другой [5]. Целью тестирования было обучить специалистов использовать культурные различия в свою пользу: при найме на работу, проверке овладения уровнем языка и т. д. Этот опыт получил развитие и в России.

По результатам тестирования сотрудников-экспатов, при помощи теста-ассимилятора можно сделать вывод о готовности сотрудника выполнять поставленные профессиональные задачи с учетом особенностей российской культурной бизнес среды, определить «пробелы», которые необходимо учитывать при первичной адаптации. Кроме того, результаты позволяют выработать эффективную программу адаптации конкретного сотрудника-экспата, исходя из целей компании, уменьшить срок адаптации такого специалиста и, в итоге, повысить эффективность данной организации.

### Библиографический список:

1. Азбергенова, Г. А. Социально-психологическая адаптация личности в кросс-культурных условиях [Текст] / Г. А. Азбергенова // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. 2016. Т. 16. № 4. С. 65–67.
2. Бурчакова, М. А. Как адаптироваться в международном бизнесе? // Управление персоналом. 2010. № 8 [Текст] / М. А. Бурчакова [Электронный ресурс]. URL : <http://hr-portal.ru/article/kak-adaptirovatsya-v-mezhdunarodnom-biznese>
3. Мясоедов, С. П. Управление бизнесом в различных деловых культурах [Текст] / С. П. Мясоедов. М. : Вершина, 2009. 320 с.
4. Терновая, Л. О. Американские экспатрианты: причины эмиграции и связи с родиной [Текст] / Л. О. Терновая // Этносоциум и межнациональная культура. 2012. № 4. С. 14–20.
5. Триандис, Г. К. Культура и социальное поведение [Текст] / Г. К. Триандис. М. : Форум, 2007. 384 с.
6. Хачатрян, А. А. Механизмы развития и адаптации персонала в международном бизнесе [Текст] / А. А. Хачатрян, С. А. Савина, Ю. В. Павления // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2014. Выпуск 3, май-июнь. URL : <https://naukovedenie.ru/PDF/57EVN314.pdf>

**Ибрагимова Г. М.,**

кандидат экономических наук, доцент.

Стерлитамакский филиал

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,

г. Стерлитамак

### **ЗАТРАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПУТИ ИХ СНИЖЕНИЯ**

*В современных условиях, когда предприятия находятся в условиях жесткой конкуренции, одним из основных направлений повышения эффективности деятельности является снижение затрат. Экономическая наука выработала множество направлений и путей сокращения затрат предприятия, которые зависят от его возможностей и отраслевой принадлежности.*

Важнейший показатель экономической деятельности любого предприятия — прибыль. Она зависит, в основном, от цены продукции и затрат на ее производство. Цена продукции — это внешний показатель, на который предприятие особо повлиять не может. Поэтому производитель должен больше уделять внимания внутреннему показателю — затраты предприя-

тия. Проблемы снижения затрат на предприятии, поиск путей их решения являются сложными и интересными вопросами современной экономики предприятия.

Любое предприятие в рыночной экономике в процессе своей деятельности несет определенные затраты, без осуществления которых невозможно достижение целей и задач, стоящих перед ним.

Изучение затрат предприятия можно условно разделить на несколько этапов:

1. Разработка статей затрат.
2. Оценка стоимостного выражения затрат.
3. Поиск путей сокращения затрат.

Разработка статей затрат на сегодняшний день для предприятий носит рекомендательный характер. Их количество и состав зависят от отраслевых особенностей деятельности предприятия.

Основными являются: сырье и материалы; покупные изделия, полуфабрикаты и услуги производственного характера сторонних предприятий и организаций; топливо и энергия на технологические цели; заработная плата производственных рабочих; отчисления на социальное и медицинское страхование; расходы по содержанию и эксплуатации машин и оборудования; возвратные отходы; общепроизводственные расходы; общехозяйственные расходы; потери от брака и др. [1, с. 185].

Для оценки стоимостного выражения затрат на предприятии должна быть установлена последовательность списания затрат с одного объекта учета на другой. Например, если объект учета — вид продукции, то вначале затраты переносятся со вспомогательных цехов на основные цехи предприятия; далее затраты обобщаются в основном цехе и распределяются по видам продукции этого цеха. Получается сокращенная производственная себестоимость каждого вида продукции. Учетная политика предприятия может предусматривать и дальнейшее распределение управленческих и коммерческих расходов по видам продукции. В этом случае будет скалькулирована сначала полная производственная, а затем и полная коммерческая себестоимость каждого вида продукции [3, с. 114].

Себестоимость продукции — основной качественный показатель работы предприятий и цехов. Если объем производства характеризует количественный результат процесса производства, то себестоимость (уровень затрат на единицу продукции) выражает качественный результат, т. е. использование трудовых и материальных ресурсов. Чем эффективнее используются производственные ресурсы, тем меньше затраты на производство продукции.

Проблема снижения затрат очень актуальна в современных экономических условиях, так как ее решение позволяет каждому конкретному пред-

приятно выжить в условиях жесткой рыночной конкуренции, построить крепкое и сильное предприятие, которое будет иметь хороший экономический потенциал.

В экономической теории утвердился подход, согласно которому любое коммерческое предприятие стремится принимать такие решения, которые обеспечивали бы ему получение максимально возможной прибыли, зависящей прежде всего от цены продукции и затрат на ее производство и реализацию. Затраты на производство и реализацию продукции — важнейший показатель экономической эффективности ее производства, отражающий все стороны хозяйственной деятельности и аккумулирующий результаты использования всех производственных ресурсов.

От его уровня зависят финансовые результаты деятельности предприятий, темпы расширенного воспроизводства, финансовое состояние субъектов хозяйствования, их финансовая устойчивость. В отличие от цены, затраты предприятия, формирующие себестоимость продукции, могут снижаться или, наоборот, повышаться в зависимости от объема потребляемых трудовых и материальных ресурсов, организационно-технического уровня производства и других факторов. Следовательно, менеджеры предприятия располагают множеством рычагов снижения затрат, которые они могут использовать при умелом руководстве. Существующий уровень цен формирует выручку предприятия от реализации (продажи) продукции. Но цена продукции складывается на внешнем рынке, как результат взаимодействия спроса и предложения. Под воздействием законов рыночного ценообразования, цена продукции не может, как правило, повышаться по желанию производителя — ее уровень устанавливается автоматически. Другое дело затраты, формирующие себестоимость продукции. Они могут возрастать или снижаться в зависимости от объема потребленных ресурсов, уровня технического оснащения предприятия, организации производства и других факторов.

Резервы снижения себестоимости продукции могут быть реализованы через определенные мероприятия, обуславливающие это снижение. Эти мероприятия определяются факторами, способствующими снижению себестоимости. Особенностью резервов снижения себестоимости продукции является их синтетический характер, поскольку в них отражается использование всех ресурсов производства — трудовых, материальных и финансовых.

Пути или направления снижения затрат на производство и реализацию продукции рассматриваются с точки зрения способов достижения оптимального сочетания уменьшающихся издержек и повышающегося качества. Этого можно достичь тремя основными путями: техническими, организационными и экономическими.

1. Технические: создание новой и повышение качества выпускаемой продукции; обновление техники и технологии производства; механизация, автоматизация, компьютеризация производства.

2. Организационные: реинжиниринг бизнеса; стандартизация и сертификация продукции; выработка стратегии развития предприятия.

3. Экономические: экономическое стимулирование персонала; увеличение объема производства и т. д.

Одним из главных направлений снижения себестоимости продукции на предприятиях химической отрасли является экономия материальных затрат: сырья и материалов, вспомогательных материалов, покупных изделий и полуфабрикатов, топлива, энергии, доля которых составляет от 60 до 80%.

Анализ затрат химической продукции показывает, что довольно значительную долю в составе полуфабрикатов занимает обезвреживание и утилизация отходов, некоторые из которых могли бы быть использованы как сырье для производства различных видов продукции. Безвозвратные отходы занимают значительную долю в затратах на производство химической продукции, поэтому в них кроются значительные резервы для снижения себестоимости продукции.

Вовлечение отходов в производство, их переработка являются существенным резервом снижения себестоимости продукции. На наш взгляд, для того чтобы наглядно была видна доля безвозвратных отходов в затратах на производство продукции, на предприятиях химии необходимо ввести в калькуляцию затрат дополнительную статью расхода «Обезвреживание и утилизация отходов». Анализ показывает, что необходимо изучение полезных свойств получаемых отходов. Это позволит присвоить многим из них статус вторичного сырья.

Снижение материалоемкости или материальных затрат — один из важнейших качественных факторов развития экономики. На первый план здесь выступает применение ресурсосберегающих технологических процессов. Немаловажным является повышение требовательности и повсеместное применение входного контроля над качеством поступающих от поставщиков сырья и материалов, комплектующих изделий и полуфабрикатов. Конкретные пути снижения материалоемкости должны определяться исходя из тщательного анализа и выявления истинных причин неудовлетворительного использования материальных ресурсов на предприятии. Наиболее ощутимые результаты в решении этой проблемы можно получить на основе разработки и реализации долговременной программы по ресурсосбережению на предприятии.

Все многообразие технико-экономических факторов можно объединить в две группы:

1. Повышение технического уровня — это процесс изменения технической базы, который достигается за счет:

- совершенствования средств труда (внедрение прогрессивной техники, повышение доли экономичного и совершенного оборудования), предметов труда (внедрение прогрессивных видов сырья, материалов, энергоносителей);
- улучшения использования применяемого сырья и материалов;
- внедрения прогрессивной технологии, механизации и автоматизации производственных процессов.

2. Совершенствования организации производства и труда. Эта группа факторов влияет на снижение себестоимости в результате специализации производства, улучшения организации труда, совершенствования организации управления производством, улучшения материально-технического снабжения и сбыта, лучшего использования времени рабочих, сокращения излишних затрат.

В связи с отсутствием у многих предприятий средств увеличения капитальных вложений затруднено либо невозможно, поэтому зачастую на первый план выходит проблема более рационального использования имеющихся ресурсов, улучшения качества и ассортимента продукции, применения более дешевых и эффективных материалов и экономное их использование.

При всем многообразии конкретных путей экономии материальных ресурсов можно выделить следующие основные направления:

- рациональное использование сырья, материалов, топлива, электроэнергии;
- создание совершенной нормативной базы на предприятии;
- поддержание техники и технологии в хорошем рабочем состоянии и строгое соблюдение технологических процессов;
- внедрение малоотходных и безотходных технологий производства;
- сокращение отходов и потерь;
- ликвидация брака;
- внедрение новых видов материалов и заменителей;
- комплексное использование сырья и материалов;
- уменьшение возвратных отходов.

Обобщая вышеизложенное, необходимо подчеркнуть следующее. В современных условиях на любых предприятиях, а особенно на предприятиях химического комплекса, необходима экономия используемых в процессе производства ресурсов, прежде всего, сырья и материалов, что возможно только на основе максимальной их переработки с учетом последних достижений НТП.

### Библиографический список:

1. Гирш, В. А. «Информационное обеспечение управления затратами: классификация затрат» [Текст] / В. А. Гирш // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2016. № 9. С. 183–187.
2. Губейдулина, О. Н. «Совершенствование механизма оптимизации затрат промышленного предприятия» [Текст] / О. Н. Губейдулина // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2017. № 25. С. 116–124.
3. Федорова, М. В. Методика оптимизации производственной программы на промышленном предприятии [Текст] / М. В. Федорова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. № 5. 2016. С. 114–116.

**Инкижекова М.С.,**

доктор философских наук, доцент,  
профессор кафедры общей психологии и гуманитарных дисциплин.  
Уральский юридический институт  
Министерства внутренних дел Российской Федерации,  
г. Екатеринбург

### К ВОПРОСУ О КЛАССИФИКАЦИИ МАНИПУЛЯЦИЙ

*В условиях рыночной экономики наблюдается рост использования манипулятивных практик в разных сферах жизни общества, на разных уровнях коммуникации, затрагивающих как общественное, так и индивидуальное бытие. При этом манипулятивные формы воздействия и их растущее многообразие влияет на практики профессионального взаимодействия. Количество постоянно усложняющихся и обновляющихся технологий манипулятивного воздействия приводит к трудностям их классификации. В данной статье на основе существующих научных публикаций представлен один из вариантов классификации манипуляций.*

В сложной системе социальных коммуникаций и в практиках управления, как отмечают многие ученые, технологии манипулятивного воздействия постоянно усложняются и обновляются, что приводит к трудностям их классификации. Не случайно, в публикациях ученых последних лет не представлена развернутая и завершенная классификация технологий манипуляции.

Ознакомившись с содержанием современных научных работ по психологии, менеджменту, маркетингу можно выделить следующие формы и технологии манипуляций:



1) Согласно критерию произвольности и непроизвольности внутренней активности манипулятора, можно различать манипуляции сознательные и спонтанные, то есть не осознаваемые субъектом манипуляции. Осознанная манипуляция как преднамеренно подготовленная субъектом манипуляции предстает в его сознании как логически выверенная, то есть имеющая для манипулятора определенную аргументацию и цель. Спонтанная (не осознаваемая манипулятором в ситуации общения) происходит стихийно, то есть возникает в силу сложившихся обстоятельств. А потому можно считать, что она, как правило, не имеет цели, так как представляет собой ситуативную реакцию как спровоцированная конкретными обстоятельствами и людьми. В некоторых случаях неосознанная манипуляция проявляется как один из защитных механизмов личности.

2) В зависимости от методов, используемых манипулятором при воздействии на объект, манипуляции можно классифицировать на «мягкие» и «жесткие». При «мягкой» обработке объекта манипуляции применяются такие методы вербального характера, которые для объекта воздействия будут восприниматься «психологическими поглаживаниями». При «мягком» воздействии манипулятором используются такие средства и методы как лесть, ласковое внушение, апелляция к опыту известных людей и т. п.

К «жестким» методам воздействия можно отнести те, которые направлены на глубинные структуры психики человека, в том числе на его психофизиологию. Использование таких методов связано не только с вербальными средствами общения, но и химическими, наркотическими, психотропными препаратами, воздействующими на эмоционально-волевые состояния человека. Использование таких методов принято считать выходящими за рамки закона и морали.

3) Манипуляции с учетом масштаба и цели могут быть разделены на «простые» (тактические) и «сложные» (стратегические). «Простые» отличаются тем, что манипулятором используются один или два тактических приема в ограниченном интервале времени для достижения одной конкретной цели.

«Сложное» манипулирование уже включает последовательно несколько приемов и операций; как правило, такая манипуляция долгосрочна по времени и может иметь несколько целей, которые подчинены некоторой общей программе манипулятивного воздействия. В рамках такой манипуляции осуществляются разнообразные манипулятивные приемы и технологии не изолированно друг от друга, а в различных комбинациях, создавая сложные переплетения, порой трудно поддающиеся рациональному анализу. Более того, такие манипуляции могут иметь «эффект бабочки», то есть привести к большим по масштабу и непредсказуемым последствиям.

4) Манипуляции могут быть одностороннего, двустороннего и многостороннего действия, в зависимости от количества участников манипулятивной ситуации.

5) В зависимости от целей воздействия можно разделить манипуляции на «преднамеренные» и «непреднамеренные». Преднамеренные (целенаправленные) манипуляции, то есть осуществляемые по заранее обдуманному плану с целью нанесения ущерба, могут быть охарактеризованы как основанные на предумышленном обмане, внушении, убеждении и другого рода психологическом воздействии. В непреднамеренных — отсутствует целенаправленное активное сознательное манипулирование. Иными словами, такая манипуляция представляет собой такие психологические воздействия и непосредственно действия, которые осуществляются помимо желания человека и конкретной сознательной цели.

6) Манипуляции, рассматриваемые в аспекте доступности или не доступности для непосредственного наблюдения, могут быть представлены как «скрытые» и «явные» («открытые»). «Скрытое» воздействие (влияние) как нерасшифрованная адресантом манипуляция обычно создает иллюзию самостоятельности принятия решения адресатом психологического воздействия. «Открытое» манипулирование либо просто ощущается, либо в некоторых случаях конкретно осознается объектом манипуляции. При этом, как справедливо отмечает С. В. Герасимов, разделение информации на скрытую и явную достаточно условно. То есть то, что кажется незаметным самому манипулятору, может вполне быть конкретно представлено в сознании воспринимающего его коммуниканта [2, с. 25].

Действительно, манипуляция может быть отрефлексирована объектом воздействия. И в данном случае приводит к использованию приемов и техник, отражающих действия манипулятора. В книге «Техники манипуляции: Распознавание и противодействие» представлены достаточно эффективные способы блокирования нежелательных или неуместных попыток манипулирования. Авторы отмечают, как важно в ситуации общения уметь, во-первых, распознавать и отражать техники манипуляции (с целью парализовать применение техник манипулятора, противостоять им); во-вторых, распознавать стратегии манипулятора, с целью осознания общих намерений манипулятора; в-третьих, принимать ответные меры, чтобы защитить свои интересы корректным и честным способом [7, с. 13–14].

7) По последствиям манипуляции могут быть разделены на конструктивные и деструктивные. Конструктивные манипуляции создают основу для дальнейшей совместной работы. Они ведут к плодотворному сотрудничеству, так как совершаются «из лучших побуждений», желания помочь «ближнему». Конструктивные манипуляции как направленные на достиже-

ние социально желательных целей могут быть осознаваемыми и неосознаваемыми, преднамеренными, так и не преднамеренными. Деструктивные (лат. *destructivus* «разрушительный») манипуляции связаны с использованием другого человека в своих целях, для получения собственной выгоды, то есть совершаются «по злему умыслу».

8) В зависимости от используемых манипулятором средств воздействия манипуляции могут вербальными и не вербальными. При вербальной (словесной) манипуляции средством воздействия на собеседника служит речь манипулятора, то есть все слова и звуки, произносимые им в ходе общения. Достаточно подробно представлены особенности вербальной манипуляции в книге Г. А. Копниной «Речевое манипулирование» [5].

При этом необходимо учитывать, что с помощью слов манипулятор может тонко воздействовать и на эмоциональную сферу собеседника. Как точно замечает И. В. Беляева, «речь коммуниканта может быть эмоционально не окрашена, но при этом она способна вызвать у собеседника весьма сильные эмоции как негативного, так и позитивного плана» [2, с. 67]. Другой отечественный ученый, В. И. Шаховский, также остроумно замечает, что «взволнованная речь не обязательно волнует, и, наоборот, неэмоциональная речь может сильно взволновать слушателя». Иными словами, «выраженные и реально переживаемые эмоции не всегда совпадают» [6, с. 387].

Что касается невербальной (без слов) манипуляции, то она осуществляется при помощи разнообразных жестов, поз, взглядов, мимики, территориального расположения и др.

Итак, представленная классификация свидетельствует о разнообразии манипулятивных практик. Избежать манипулирования в современном мире не удастся ни одному человеку. Так получается, что манипуляторы и манипулируемые становятся объективной данностью человеческого и социального бытия.

По этому поводу Н. В. Иванчук справедливо констатирует, что манипуляции в современном обществе «получили широчайшее распространение, материализовались в привычках и нормах поведения многих людей, противодействовать которым становится все трудней» [3, с. 15].

С. Г. Кара-Мурза также отмечает, что манипуляции присутствуют везде, да так, что манипуляция «проникает в каждый дом и от которой человек в принципе не может укрыться» [4, с. 12].

Манипулятивные технологии представлены практически во всех сферах жизни людей — политической, экономической, социальной, духовной. Многозначность трактовок и неоднозначная оценка данного феномена, необходимо требует дальнейшего углубленного научного анализа.

### **Библиографический список:**

1. Беляева, И. В. Феномен речевой манипуляции: лингвоюридические аспекты [Текст] / И. В. Беляева : автореф. дис. ... д-ра филол. наук. Ростов н/Д., 2009. 40 с.
2. Герасимов, В. С. Замыкая круг манипуляций [Текст] / В. С. Герасимов // Философские науки. 2015. № 5. С. 34–41.
3. Иванчук, Н. В. Технологии зла в манипуляторной деятельности [Текст] / Н. В. Иванчук. 2-е изд., перераб. и доп. Екатеринбург, 2005. 232 с.
4. Кара-Мурза, С. Г. Манипулирование сознанием [Текст] / С. Г. Кара-Мурза. М. : ЭКСМО-Пресс, 2001. 832 с.
5. Копнина, Г. А. Речевое манипулирование [Текст] / Г. А. Копнина. М. : Флинта, 2010. 176 с.
6. Шапарь, В. Б. Новейший психологический словарь [Текст] / В. Б. Шапарь // В. Б. Шапарь, В. Е. Россоха, О. В. Шапарь / под общ. ред. В. Б. Шапаря. 4-е изд. Ростов н/Д. : Феникс, 2009. 806 с.
7. Эдмюллер, А. Техники манипуляции: Распознавание и противодействие [Текст] / А. Эдмюллер, Т. Вильгельм ; [пер. с нем. М. Э. Реш]. 5-е изд., стер. М. : СмарТБук, 2011. 131 с.

**Исмаилов А. Т.,**

магистрант второго года обучения;

**Кузнецов И. А.,**

кандидат юридических наук,

доцент кафедры государственного права.

Институт права

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», г. Уфа

### **К ВОПРОСУ О ПОРЯДКЕ ОСПАРИВАНИЯ ОТЧЕТА ОБ ОЦЕНКЕ ИМУЩЕСТВА, ПРИНЯТОГО В РАМКАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА**

Как известно, ст. 85 Федерального закона «Об исполнительном производстве» устанавливает перечень оснований, при наличии которых судебный пристав-исполнитель обязан привлечь оценщика для оценки имущества должника, на которое обращается взыскание. Так, в силу п. 1–7 ч. 2 ст. 85 Федерального закона «Об исполнительном производстве», судебный пристав-исполнитель обязан в течение одного месяца со дня обнаружения имущества должника привлечь оценщика для оценки [1]:

1) недвижимого имущества;

2) ценных бумаг, не обращающихся на организованных торгах (за исключением инвестиционных паев открытых и интервальных паевых инвестиционных фондов);

- 3) имущественных прав (за исключением дебиторской задолженности, не реализуемой на торгах);
- 4) драгоценных металлов и драгоценных камней, изделий из них, а также лома таких изделий;
- 5) коллекционных денежных знаков в рублях и иностранной валюте;
- 6) предметов, имеющих историческую или художественную ценность;
- 7) вещи, стоимость которой по предварительной оценке превышает тридцать тысяч рублей.

В рамках настоящей статьи предлагается сделать акцент на недвижимом имуществе.

Итак, судебный пристав-исполнитель, при необходимости оценки недвижимого имущества должника привлекает оценщика, который вступает в исполнительное производство посредством издания постановления о привлечении специалиста оценщика. Предположим, что в действиях судебного пристава-исполнителя не имеется никаких нарушений: все исполнительные действия и прочие процессуальные моменты выполняются им законно, стороны исполнительного производства оповещаются надлежащим образом в соответствующих случаях и т. д.

В соответствии с п. 3 ч. 3 ст. 85 ФЗ «Об исполнительном производстве» стоимость объекта оценки, указанная оценщиком в отчете, является обязательной для судебного пристава-исполнителя при вынесении указанного постановления, но может быть оспорена в суде сторонами исполнительного производства не позднее десяти дней со дня их извещения о произведенной оценке.

Возникает вопрос: каким образом оспаривается отчет об оценке оценщика, указывающий на стоимость недвижимого имущества, которая, во-первых, для пристава-исполнителя обязательна (п. 3 ст. 4 ФЗ «Об исполнительном производстве»), а во-вторых, является стоимостью, по которой будет реализовано имущество должника в дальнейшем?

Судебная практика с принятием Кодекса административного судопроизводства в этой связи подходит дифференцированно.

Так, определением Советского районного суда города Уфы РБ от 24 марта 2017 года в принятии искового заявления по правилам гражданского судопроизводства об оспаривании результатов оценки было отказано, поскольку данный спор подлежит разрешению в порядке административного судопроизводства, что, как мы увидим ниже, является ошибочным.

Вместе с тем, определением Верховного суда Республики Башкортостан от 27 апреля 2017 года № 33-9668/2017 вышеуказанное определение было отменено, дело передано на рассмотрение в Советский районный суд города Уфы РБ (дело № 2-4190/2017).

В этой связи также интересно решение Кировского районного суда города Уфы РБ от 28 сентября 2018 года № 2а-11912/2016. Данным решением в ча-

сти требований о признании постановления судебного пристава-исполнителя о принятии спорного отчета об оценке незаконным было отказано, в части требований признания спорного отчета об оценке недействительным также отказано, дело прекращено в силу п. 1 ч. 1 ст. 194 КАС РФ, т. е. в силу того, что административное исковое заявление не подлежит рассмотрению и разрешению судом в порядке административного судопроизводства, поскольку это заявление рассматривается и разрешается в ином судебном порядке [2].

Рассмотрим данную коллизию подробнее на примере двух фабул.

Первая фабула заключается в том, что административный истец обратился в суд административным иском, ссылаясь на то, что в рамках исполнительного производства была проведена экспертиза по установлению рыночной стоимости принадлежащего ему недвижимого имущества (нежилых торгово-деловых помещений). Ознакомившись с отчетом об оценке, истец пришел к выводу, что отчет составлен с нарушениями законодательства (имеются противоречия с Федеральными стандартами оценки, которых должен придерживаться оценщик при оценке). Это, собственно, и послужило поводом для обращения в суд. В исковом заявлении истец потребовал признать незаконными действия судебного пристава-исполнителя по вынесению постановления о принятии результатов оценки, а также признать отчет об оценке имущества недействительным; приостановить исполнительное производство; назначить судебную экспертизу по определению рыночной стоимости недвижимого имущества; обязать РосСП УФССП России по субъекту отозвать направленное в Территориальное управление Федерального агентства по управлению государственным имуществом (Росимущество) уведомление о готовности к реализации арестованного имущества; установить стоимость нежилых помещений согласно стоимости, которая будет установлена отчетом судебной экспертизы.

Суд в части требований по признанию незаконными действий пристава и в части требований об отзыве направленного в ТУ Росимущества уведомления отказал, а в части остальных требований — прекратил производство на основании п. 1 ч. 1 ст. 194 КАС РФ и п. 1 ч. 1 ст. 128 КАС РФ, т. е. по причине того, что административное исковое заявление не подлежит рассмотрению и разрешению судом в порядке административного судопроизводства, поскольку это заявление рассматривается и разрешается в ином судебном порядке, в том числе судом в порядке гражданского или уголовного судопроизводства либо арбитражным судом. В обосновании своей позиции суд указал на то, что стороны исполнительного производства вправе оспорить в суде постановление судебного пристава-исполнителя об оценке имущества должника в порядке, предусмотренном главой 22 КАС РФ и главой 24 АПК РФ, либо в срок не позднее десяти дней со дня их извещения о произведенной оценке в исковом порядке оспорить стоимость объек-

та оценки, указанную оценщиком в отчете (п. 50 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 ноября 2015 № 50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства») [3].

Безусловно, что в действиях пристава не содержалось ничего незаконного, поскольку отчет об оценке для него обязателен, а значит, что не принять даже противоречащий закону отчет об оценке он не может.

Фабула за номером два. Все по тем же основаниям (несогласие с установленной оценкой в отчете) истец обратился в суд с иском о признании результатов оценки недействительными. На этот раз требования были сформулированы таким образом, что истцу представлялась стоимость недвижимого имущества, указанная в оценке, заниженной, и он, соответственно, просил данный отчет об оценке отменить, назначить судебную экспертизу по определению рыночной стоимости недвижимого имущества, подлежащего реализации в рамках исполнительного производства, а также произвести отзыв направленного в ТУ Росимущества уведомления о готовности к реализации арестованного имущества и приостановить исполнительное производство. Учитывая предыдущий опыт, а также вышеуказанный ППВС, истец обратился в суд по правилам именно гражданского, а не административного судопроизводства. Однако на этот раз суд считает необходимым отказать в принятии искового заявления, издав соответствующее определение, поскольку, в силу п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ заявление не подлежит рассмотрению и разрешению в порядке гражданского судопроизводства. В данной ситуации действия пристава носят, опять-таки, законный характер, а поэтому оснований для оспаривания его актов, принятых в рамках исполнительного производства по правилам ч. 3 ст. 219 КАС РФ, не возникает. Видимо, суд смутило наличие требований об отзыве уведомления из Росимущества и о приостановлении исполнительного производства. Но тогда почему бы не принять исковое заявление к своему производству, удовлетворить требования об оспаривании отчета об оценке, проведении экспертизы по оценке имущества, а в остальной части требований отказать?

В этой связи возникает ряд вопросов. По правилам какого судопроизводства оспаривать отчет об оценке, составленный специалистом-оценщиком, принятый судебным приставом-исполнителем путем издания соответствующего постановления? Чем обусловлены такие различные подходы судов в разрешении споров, связанных с оспариванием отчетов об оценке, принятых в рамках исполнительного производства?

Касательно первого вопроса, безусловно, ответ кроется в вышеуказанном пункте Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 ноября 2015 № 50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства».

Вместе с тем недавнее принятие Кодекса административного производства все еще остается негативным фактором, влияющим на качество судопроизводства по делам, возникающим из публичных правоотношений. Представляется, что для нивелирования данного фактора необходимо время, в течение которого сложится судебная практика по административным делам, будут приняты дополнительные разъяснения Верховного Суда РФ по спорным вопросам, возникающим в судебной практике по административным делам [4, 320].

#### **Библиографический список:**

1. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (с изм. и доп. от 07.03.2018) // Российская газета. 2007. № 223. 6 окт.
2. Кодекс административного судопроизводства от 08.03.2015 № 21-ФЗ (с изм. и доп. от 28 декабря 2017 г.) [Текст] // Официальный интернет-портал правовой информации. URL : <http://www.pravo.gov.ru>
3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.11.2015 № 50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2016. № 1.
4. Ярков, В. В. Административное судопроизводство [Текст] / В. В. Ярков. М. : Статут, 2016. 449с.

**Кастрицын И. С.,**  
профессор кафедры аэропортов.  
Санкт-Петербургский государственный университет  
гражданской авиации;

**Моргачева И. Н.,**  
соискатель.  
Санкт-Петербургский государственный  
лесотехнический университет, издательский отдел,  
г. Санкт-Петербург

### **ОСОБЕННОСТИ ИЗДАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В ПЛАНЕ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ-ИНВАЛИДОВ**

*Статья освещает вопросы влияния печатного издания образовательного учреждения на формирование трудовых взаимоотношений между участниками образовательных отношений в процессе адаптации студентов-инвалидов.*



Инклюзивное профессиональное образование — это специально организованный процесс преподавания образовательных и профессиональных дисциплин студентам, имеющим ограничения физических и (или) психологических возможностей здоровья при соблюдении нормативных результатов профобразования — компетенций, закрепленных в ФГОС и позволяющих выполнять работу по конкретным профессиям.

Интеграция студентов с ограниченными возможностями здоровья в высшие учебные заведения — это глобальный общественный процесс. Правительством и местными органами власти принят ряд нормативно-законодательных документов, обеспечивающих лицам с ОВЗ равными со здоровыми людьми правами, возможностью реабилитации, социальными льготами, материальной и психологической поддержкой, их адаптацию и интеграцию.

Приоритетной проблемой в теме инклюзивного образования является готовность к нему образовательных учреждений. Готовность имеется в виду не столько в плане материальной подготовки образовательной среды, правового и организационного обеспечения инклюзивного образования, сколько в плане личностного отношения участников учебного процесса (преподавателей, административного персонала, студентов) к инвалидам.

Мощнейшим фактором адаптационного процесса, по мнению И. Ю. Ветровой, является взаимоотношение инвалидов и здоровых. У многих из них не хватает социальных навыков, умения выразить себя в общении со своими сверстниками, преподавателями, администрацией [1]. До тех пор, пока обществом не будут сделаны взвешенные шаги к сближению, социализация инвалидов к пребыванию в обществе здоровых людей, состояться не может [4, с. 38].

Средства массовой информации оказывают колоссальное влияние на сознание личности и формируют предпочтения общества по тому или иному вопросу. Установки общественного мнения внутри образовательного учреждения складываются из многих внешних и внутренних факторов. К внутренним факторам относятся социально-характеристики студентов-инвалидов — пол, возраст, семейное положение, наличие детей и прочее, а также мировоззренческие ориентации и психологические качества личности. Внешние факторы — группа параметров, связанных с обучением и спецификой социальной организации коллектива [2, с. 161]. Во взаимодействиях между членами коллектива создаются личностные ценности, поведенческие нормы и правила, традиции, которые поддерживают все члены организации. На базе ценностей формируются стили поведения, общения, характер сотрудничества, позиции дружественного взаимопонимания [3, с. 43].

Значительную роль в формировании ценностных ориентиров коллектива студентов играет деятельность печатного издания образовательного уч-

реждения. Умение не только привлекать внимание к нуждам людей с ОВЗ, но и демонстрировать их позитивный образ на страницах издания способствует устранению барьеров между здоровыми людьми и людьми с особыми потребностями. Важно освещать не только о проблемы, но и достижения — спортивные, образовательные, трудовые. Ведь целью интеграции является не насыщение инвалидов конструкциями общества здоровых людей, а устройство взаимообогащенного окружения, в котором каждый субъект может проявить свои общегуманные качества личности.

Печатные издания выступают важным фактором в процессе адаптации инвалидов, оказывая непосредственное влияние на отношение основного контингента образовательного учреждения к данной категории студентов. Вектор развития системы образования направлен на реализацию проблемы личностно-ориентированного обучения, в котором индивидуальность студента, независимо от физических и психических данных, его творческая деятельность была бы приоритетно ведущей. В связи с этим привлечение каждого молодого человека в активный творческий процесс является необходимым. Участие студентов с различными физическими возможностями в проектах и конкурсах, проводимых СМИ образовательного учреждения, способствует расширению связей между участниками образовательных отношений.

Сближению людей с их различными физическими данными и особенностями жизнедеятельности может способствовать привлечение лиц с инвалидностью к журналистской и редакторской деятельности. Ведение на страницах печатного издания рубрик, посвященных интересам инвалидов, может стать отправной точкой в установлении равноправного сотрудничества. Инвалиды хотят принимать участие в жизнедеятельности общества. Они интересуются теми же темами и сюжетами, что и люди, не имеющие инвалидности. Рассмотрение темы человеком с ограниченными возможностями, который владеет определенными научными знаниями или творческими умениями, положительно влияет на мотивирующие установки здоровых людей, так как часто люди с физическими недостатками проявляют чудеса жизнелюбия и целеустремленности. Такая формы работы даст возможность наладить межличностный контакт с наиболее активными людьми, которые имеют инвалидность. Это будет эффективным приемом воздействия на отношения внутри образовательного учреждения. В результате обмена опытом каждый из участников издательского проекта получает ценную информацию, которая может помочь ему решить собственные личностные проблемы самого разнообразного характера.

Перспективным направлением помощи в социальной адаптации является создание условий для открытия молодыми людьми с ОВЗ собственных медиаресурсов. Поэтому к инновационным технологиям социальной адап-

тации относится и привлечение в СМИ инвалидов. Возможность публично высказаться для людей с физическими недостатками создает условия для успешной жизнедеятельности, восстанавливает психическое равновесие, позволяет участвовать в жизнедеятельности коллектива образовательного учреждения независимо от физических недостатков, укрепляет уверенность в собственных силах, поднимает самооценку.

Следующим направлением работы издательского отдела в плане адаптации студентов-инвалидов является информирование здоровых людей о правилах этикета по отношению к лицам с ОВЗ. Многие члены общества не знают, как общаться с инвалидами, не умеют предложить им помощь, сосредотачивая свое внимание на инвалидности, а не на человеке и проблеме, которую пытаются совместно решать. Проведение семинаров, тренингов, издание инфографических продуктов на тему взаимодействия с людьми, имеющими нарушения опорно-двигательного аппарата, речевой деятельности, зрения, слуха расширят круг знаний здоровых людей о людях с инвалидностью и позволят устранить психологические препятствия в общении.

Успешность включения студентов с нарушениями развития в полноценную жизнь внутри ВУЗа зависит не только от характера и степени имеющихся у них дефектов, от эффективности учитывающих эти нарушения индивидуальных образовательных маршрутов, обучающих приемов и технологий, но и от отношения к таким людям окружающих, от той коммуникативной среды, в которой обучается студент-инвалид. Доступность информационной среды является предпосылкой для реализации потенциала человека с ОВЗ и, как следствие, способствует нравственному и духовному развитию общества.

#### **Библиографический список:**

1. Ветрова, И. Ю. Проблемы социальной адаптации [Текст] / И. Ю. Ветрова. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.yspu.yar.ru>.
2. Волинская, Л. Б. Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла [Текст] / Л. Б. Волинская. М. : Флинта, 2012.
3. Моргачева, И. Н. Печатные издания образовательных учреждений как средства формирования культуры между участниками образовательных отношений. [Текст] / И. Н. Моргачева // Инновационные подходы в современной науке : сборник статей по материалам XIV междунар. науч.-практ. конф. № 2 (14). М. : Интернаука, 2018.
4. Ярская-Смирнова, Е. Р. Социальное конструирование инвалидности [Текст] / Е. Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. 2014. № 4.

**Калашников В. Г.,**  
кандидат психологических наук, доцент.  
Стерлитамакский филиал  
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,  
г. Стерлитамак;

**Габидуллина Г. Р.,**  
кандидат социологических наук, доцент.  
Башкирский институт социальных технологий (филиал)  
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,  
г. Уфа

## **КОНТЕКСТНЫЙ ПОДХОД К МЕНЕДЖМЕНТУ И БИЗНЕС-ОБУЧЕНИЮ**

*В статье излагается психологическое понимание феномена контекста и сущность контекстного подхода, сформированного в научной школе А. А. Вербицкого. Рассмотрены современные взгляды на управление, организацию и бизнес-обучение через призму понятия «контекст» и с позиций контекстного подхода. Показана перспективность контекстного подхода в теории и практике менеджмента.*

В современном глобализованном мире качество подготовки персонала организации становится важнейшим фактором международной экономической и политической конкурентоспособности не только отдельной фирмы, но и целого государства. Специалисты в области менеджмента на основе анализа существующих тенденций обоснованно полагают, что XXI век будет веком «человеческого измерения экономики» [11, 178]. Наряду с сильным лидерством и способностью создавать успешные команды, как отмечают многие специалисты ведущих зарубежных школ менеджмента, для управления XXI века характерны ориентация на превосходящее управление и всестороннее образование каждого сотрудника компании, инвестиции в таланты и управление талантами [8].

Возникший в Великобритании в 1990 г. стандарт «Инвесторы в людей» («*Investors in People UK*») все более широко распространяется за ее пределы. Данный стандарт служит международным ориентиром, который описывает добровольные обязательства руководства развивать своих сотрудников для достижения целей и задач предприятия. Обучение и развитие персонала организации ставится в центр концепцией «обучающейся организации» (*learning companies*), которая разработана американским специалистом по системному подходу в управлении П. Сенге. В его трактовке «(само)обу-

чающаяся организация» — это организация, создающая условия для обучения и развития всех работников, организация, находящаяся в процессе постоянного самосовершенствования и изменяющая как себя (взаимоотношения внутри организации, организационную структуру и бизнес-процессы), так и окружающий мир (взаимоотношения с клиентами и партнерами) [9].

В России существуют собственные оригинальные разработки в области подготовки специалистов, в том числе и действующих сотрудников организации. К ним следует отнести *контекстный подход*, который базируется на понятии «контекст». В последние полвека понятие «контекст» постепенно стало общенаучным термином и применяется не только в лингвистике, семиотике, психологии и педагогике, когнитологии и компьютерных науках, но и в социальных науках и в менеджменте. Этот термин этимологически возводят к латинскому *contextus* — «сплетение», «соединение», «связь», «ряд», «цепь». Следовательно, слово «контекст» обозначает некую *связь* между явлениями, одно из которых выступает в качестве центрального, а ряд других — его периферией (или «фоном» для «фигуры», в терминах гештальт-психологии). Именно подобное соотношение объектов в их психической репрезентации и составляет семантическую функцию контекста. В работах лингвистов (К. Бюлер, Дж. Р. Ферс, В. Г. Колшанский и др.), философов (Г. Райл, Дж. Остин, И. Т. Касавин, Н. А. Никифоров и др.), психологов (Р. Аткинсон, Э. Е. Бехтель, А. Э. Бехтель, Дж. Брунер, Р. Клацки, П. Линдсей, Д. Норман, У. Найссер, Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, С. М. Морозов, Д. А. Леонтьев и др.) было продемонстрировано, что контекст определяет значение и смысл любого явления, воспринимаемого человеком.

Сегодня понятие «контекст» все более отчетливо осознается как инструмент анализа управленческих ситуаций и организации в целом не только в российской науке, но и за рубежом. В последние годы само понимание современной организации становится контекстным. Так, по утверждению заведующей кафедрой стратегического лидерства Лондонской школы бизнеса С. Гошал, «компания — это не корзина продуктов и не портфель видов бизнеса. Это также не портфель ресурсов и областей компетенции. Компания — это социальный контекст, который формирует поведение людей, стимулирует их инициативу, развивает доверие, терпение, преданность и жертвенность, — контекст, который заставляет людей вести себя в организации не так, как они бы стали вести себя за ее пределами» [8, 223]. При этом специалистами рассматриваются два типа контекстов — *внутренний контекст* организации как системы [8, 193–227], а также *внешний (средовой) контекст*, в котором существует организация, включающий не только рынок, но и социокультурную ситуацию [10].

Согласно Р. Дафту, «характеристики организации подразделяются на два типа: структурные и контекстные. *Структурные характеристики (structural dimensions)* дают возможность выделить особенности внутреннего строения организации, описать их количественно и сравнивать организации между собой на основе этих описаний. *Контекстные характеристики (context dimensions)* описывают организацию в целом, включая ее размер, технологии и оборудование, которые она использует, и цели, которые она преследует. Они описывают также и окружающую обстановку, которая влияет на организацию и определяет ее структурные характеристики. Контекстные характеристики (...) относятся как к самой организации, так и к ее окружающей среде. (...) Чтобы понять и оценить организацию, нужно исследовать как ее структурные, так и контекстные характеристики» [5, 24]. Следовательно, Р. Дафт включает в состав контекстных характеристик как те, что относятся к внешней среде, так и те, что описывают внутреннюю среду организации. К *контекстуальным факторам*, воздействующим на организации, зарубежные исследователи менеджмента относят глобализм бизнес-процессов, информационно-цифровые технологии, высокую скорость современной жизни, кастомизацию (ориентацию на потребителя), роль интеллектуального капитала в управлении, стремление к росту доходов [8, 388-405].

При этом необходимо подчеркнуть, что все указанные авторы использовали понятие «контекст» в его традиционном понимании — в качестве некоторой «среды» существования организации. Поскольку порождение значения и смысла традиционно рассматриваются как когнитивный процесс, то возникла необходимость перейти от узко-лингвистического понимания контекста как *текстового фрагмента* к психологической его трактовке в качестве семантического *психического механизма*. Согласно классическому определению А. А. Вербицкого, в психологии «контекст — это система внутренних и внешних условий жизни и деятельности человека, которая влияет на восприятие, понимание и преобразование им конкретной ситуации, придавая смысл и значение этой ситуации как целому и ее компонентам. Внутренний контекст представляет собой индивидуально-психологические особенности, знания и опыт человека; внешний — предметные, социокультурные, пространственно-временные и иные характеристики ситуации, в которых он действует» [2].

То есть в психологическом понимании контекст — это не просто «окружение» или «среда» некоторого объекта, но именно *процесс функционирования психического механизма*, имеющего *реляционный характер*, то есть формирующего семантику любого фрагмента содержания психики путем установления его отношения с некоторыми другими фрагментами, отбираемыми по определенным алгоритмам (их успешно изучают междисципли-

нарные когнитивная наука и психосемантика). Это означает, что в качестве «контекста» для субъекта выступает любой фрагмент психического содержания, становящийся своеобразной «системой координат» для понимания некоторого другого фрагмента [4].

На основе такой трактовки феномена контекста в научной школе А. А. Вербицкого был развит контекстный подход. *Контекстный подход* — это методологический подход в психологии, который заключается в системном раскрытии многовариантных взаимосвязей субъекта и его окружения, составляющих в своем единстве контекст, в котором только и возможно понимание как человека-субъекта, так и его жизненной (в том числе профессиональной) ситуации. В настоящее время разработаны многие основные положения контекстного подхода в качестве методологии психологического исследования. Наряду с этим делаются попытки приложения контекстного подхода и к психологии управления, конфликтологии, бизнес-обучению (А. А. Вербицкий, Т. Д. Дубовицкая, Н. В. Загогина, В. Г. Калашников, О. А. Кузьмичева, Н. А. Лаврова, С. В. Лыкова, М. Ю. Сокольский, Ю. Г. Таур, Ю. В. Черных, О. М. Щербакова и др.).

Этот процесс органично вплетается в общемировую тенденцию, поскольку, понятие «контекст» сейчас широко используется в теории и практике бизнес-обучения и подготовки персонала. Например, Р. Энгерстрем разработал теорию *исследовательского обучения* (в сфере бизнес-обучения и тренинга) и практики, в которой выделил *шесть фаз и три контекста* процесса активного обучения. В качестве фаз им выделены мотивация, ориентация, интернализация, экстернализация, критика и контроль, а в качестве контекстов обучения описаны критицизм, открытие и применение. *Контекст критицизма* предполагает аналитический подход к средствам решения проблемы, применяемый с целью их оценки и сравнения для выбора наилучших «инструментов». *Контекст открытия* представляет собой совокупность условий, способствующих эвристической активности обучающихся и задается факторами среды (пространственно-временная организация общения, правила поведения и пр.). *Контекст применения* означает обстоятельства, в которых происходит «обкатка» избранных инструментов решения проблемы, причем важно, чтобы ситуация обучения моделировала важнейшие компоненты реальной ситуации деятельности [по: 6, с. 3].

Однако существенным преимуществом российской науки является наличие целостной концепции контекстного подхода, который можно применить для углубления теоретического понимания процессов управления, а также для разработки практических приемов менеджмента. В сфере обучения менеджменту контекстный подход опирается на свою исходную концепцию — теорию и методику знаково-контекстного обучения, разработан-



ную А. А. Вербицким в 1980-90 гг. *Знаково-контекстное обучение* — это психологическая теория и методическая технология, в которой с помощью системы всех существующих дидактических форм, методов и средств с использованием семиотических, имитационных и социальных обучающих моделей воспроизводятся предметный и социальный контексты профессиональной деятельности [1]. Это обеспечивает связь теории и реальной жизни, придает обучению личностный смысл, способствует активизации и самоопределению личности.

В рамках концепции знаково-контекстного обучения А. А. Вербицким показано, что качественное формирование профессиональных компетенций в процессе подготовки и переподготовки специалистов должно осуществляться в двух контекстах — *предметном* (относящимся к содержанию профессиональной деятельности) и *социальном* (относящимся к сфере социальных профессиональных взаимодействий), которые воссоздаются в обучении в форме соответствующих обучающих моделей (*семиотической, имитационной и социальной*). Соответственно, качественно организованный процесс обучения предстает как движение собственной деятельности студента от *традиционной академической учебной деятельности* (усвоение знаний) через *квазипрофессиональную* (деловые игры, лабораторные работы и другие имитации) и *учебно-профессиональную деятельности* (пробная деятельность в данной профессиональной сфере, например, в виде практики) к собственно *профессиональной деятельности* [1].

Кроме того, подготовку следует вести в соответствии с выделенными А. А. Вербицким и Т. Д. Дубовицкой *формами контекстов*: 1) пространственно-временной контекст — динамическая развертка содержания обучения; 2) контекст системности и межпредметности знания — взаимосвязи новой информации с уже имеющейся у студентов; 3) контекст профессиональных действий и ролей — соотнесение получаемых знаний и навыков с будущей деятельностью; 4) контекст личных и профессиональных (должностных) интересов будущих специалистов — субъективная значимость изучаемой информации и получаемых студентами навыков [3].

Контекстный подход позволяет выделить определенные *общие контексты*, ориентация на которые обеспечивает качество подготовки специалистов в плане формирования их компетенций. В качестве контекстов образования, задающих основания для выделения соответствующих компетенций можно назвать: *социальный контекст* — соответствие результата образовательного процесса требованиям общества (социальному заказу), сложившейся социально-экономической ситуации (определяет *социальную компетенцию*); *психологический контекст* — соответствие образовательного процесса психологическим закономерностям,



«природосообразность» образования (определяет *аутопсихологическую компетенцию*); *функционально-методический контекст* — целесообразность тех или иных действий, их соответствие внутренней логике образовательного процесса и технологии (определяет *учебную компетенцию*); *смысловой контекст* — осмысленность содержания образования, его связь с реальными сферами жизнедеятельности современного общества (определяет *ценностно-смысловую компетенцию*); *экзистенциальный контекст* — обеспечение самореализации субъекта образования посредством процесса и содержания образования (определяет *экзистенциальную компетенцию*) [7].

Итак, с позиций контекстного подхода психология управления представляется системой контекстов, в которых проявляется многогранность каждого возможного элемента управленческой ситуации — человека или групп людей, процессов, происходящих между ними и в группе, и т. п. При этом «точкой отсчета» становится субъект, который перестает быть изолированным и противопоставленным «пассивной среде», а напротив, рассматривается только в неразрывном взаимодействии с ней. В сфере психологии управления контекстный подход можно применить для углубления теоретического понимания процессов и структуры субъектов и объектов управления, а также для разработки практических приемов. Следовательно, контекстный подход является перспективным инструментом теории и практики управления, инструментом, который отвечает перспективным тенденциям и дает руководителю тонкие средства грамотного и эффективного управления, а бизнес-обучению — системную концепцию и практический инструментарий.

#### Библиографический список:

1. Вербицкий, А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход [Текст] / А. А. Вербицкий. М. : Высш. шк., 2011. 207 с.
2. Вербицкий, А. А. Контекст (в психологии) [Текст] / А. А. Вербицкий // Общая психология. Словарь / под ред. А. В. Петровского // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в 6 т. / ред.-сост. Л. А. Карпенко / под общ. ред. А. В. Петровского. М. : ПЕР СЭ, 2015. С. 137–138.
3. Вербицкий, А. А. Контексты содержания образования [Текст] / А. А. Вербицкий, Т. Д. Дубовицкая. М. : Альфа, 2013. 80 с.
4. Вербицкий, А. А. Категория «контекст» в психологии и педагогике [Текст] / А. А. Вербицкий, В. Г. Калашников. М. : Логос, 2010. 300 с.
5. Дафт Р. Организации [Текст]: учебник для психологов и экономистов / Р. Дафт ; пер. с англ. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2013. 480 с.
6. Жуков, Ю. М. Коммуникативный тренинг [Текст] / Ю. М. Жуков. М. : Гардарики, 2014. 223 с.

7. Калашников, В. Г. Контекстный подход в бизнес-обучении и подготовке персонала [Текст] / В. Г. Калашников // Технологии построения систем образования с заданными свойствами : Мат-лы V-й Междунар. науч.-практич. конф. (27–28 ноября 2014 г.). М. : РИЦ МГГУ им. М. А. Шолохова, 2014. С. 88–91.
8. Менеджмент XXI века [Текст] / под ред. С. Чоудхари : пер. с англ. М. : ИНФРА-М, 2015. 448 с.
9. Сенге, П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации [Текст] / П. Сенге ; пер. с англ. М.: Олимп-бизнес, 2009. 408 с.
10. Тромпенаарс, Ф. Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса [Текст] / Ф. Тромпенаарс, Ч. Хампден-Тернер ; пер. с англ. Мн. : Попурри, 2014. 240 с.
11. Уткин, Э. А. Управление компанией [Текст] / Э. А. Уткин. М. : ЭКСМО, 2017. 386 с.

**Каширин А. В.,**

кандидат экономических наук, преподаватель.  
Российский экономический университет им. Плеханова,  
г. Москва

## **ПРИНЦИПЫ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА ПРИ РАЗВИТИИ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РЕЗЕРВА ПРЕДПРИЯТИЯ**

На текущем этапе развития национальной экономики России наблюдается тенденция к повышению роли интеллектуального труда и его доли в трудовой деятельности [1]. По утверждению Бардиной И. В., Землянухиной С. Г. «признание рынка труда и купли-продажи рабочей силы актуализировало проблему собственности на рабочую силу, а в связи с формированием инновационной экономики — такой ее разновидности, как интеллектуальная собственность, собственность на интеллект» [1]. Следует уточнить, что также, как на рынке труда товаром является не труд сам по себе, а способность к труду, интеллект — психологическое явление — не может быть объектом собственности по причине невозможности обеспечения его «оборотоспособности» — то и объектом рынка интеллектуального труда является способность к созданию его результатов или «результатов интеллектуальной деятельности» (РИД), как они определяются в Гражданском кодексе Российской Федерации. Однако исследуемый в статье рынок имеет и обратную сторону — кроме способности к созданию РИД также важна способность к их коммерциализации — т.е.

получении прибыли. Таким образом, рынок интеллектуального труда распадается на 2 рынка — рынок разработки и рынок внедрения — которые частично могут перекрывать друг друга. Отражением данного положения является аналогичное разделение права на РИД на личные неимущественные и имущественные права, соответствующие — признанию авторства создателя и праву распоряжения в виде внедрения или передачи/отчуждения.

Согласно положениям ресурсного подхода, в менеджменте предприятия добивается повышения конкурентоспособности и доходов, если осуществляет подбор и комбинацию ресурсов быстрее, лучше конкурентов, что преобразует их в «ключевые компетенции» [6]. Таким образом, эффективное управление интеллектуальным трудом становится основой формирования и поддержания ключевых компетенций и основным полем данной практики является развитие высокотехнологичных рабочих мест на предприятии.

Среди отличительных свойств интеллектуального труда отмечаются персонализация, высокая производительность, а также монополизация [1], которую правильнее понимать, как значительную концентрацию. Другой стороной способности к интеллектуальному труду является его дефицитность и неравномерность распределения [4]. Но также следует отметить, что эффективность интеллектуального труда связана с накоплением знаний и обработке информации. Подобные особенности интеллектуального труда должны учитываться при формировании системы управления развитием персонала.

Одна из целей развития данной системы заключается «в достижении максимального соответствия возможностей работника требованиям к нему» [6]. Другой параллельной целью является обеспечение материальной и нематериальной мотивации к труду. На примере развития систем управления интеллектуальной собственностью достижение данной цели осуществляется посредством политики вознаграждений и распределения роялти, а также предоставления грамот, благодарностей, званий и титулов в зависимости от степени полезности вырабатываемых РИД.

Основной функцией системы управления развитием персонала, как любой другой системы «организационного знания», является развитие ключевых компетенций предприятия — уникального и эффективного сочетания комбинации материальных и нематериальных активов [5]. Уникальность подобных комбинаций в отношении РИД обеспечивается в рамках патентного права и режима коммерческой тайны посредством установления периода действия исключительного права, во время которого обеспечивается распространение РИД (кроме процесса государственной регистрации) только с согласия правообладателя.

Следует также отметить, что ни одна система «организационного знания» не может существовать без разделения на государственную и частную подсистемы. Причиной данного обстоятельства является разделение знаний на общие и специальные [6]. Общие знания имеют намного большие границы применения по сравнению со специальными, тогда как последние теряют возможность полезного применения за пределами организации или даже отдела. Данное различие отражается на возможности предприятия осуществлять инвестиции в человеческий капитал в виде оплачиваемого образования. Если предприятие осуществляет затраты на обучение работника, ориентированное на повышение его производительности, в краткосрочной перспективе, с целью их скорейшей окупаемости, оно заинтересовано в меньшем повышении зарплаты по сравнению с приростом его эффективности. Тогда работнику становится выгодным сразу же перейти в другую организацию, которая не несла затрат на его обучение, а потому может предложить заработную плату, соответствующую возросшей производительности [6]. Тогда для предприятия, планирующего развитие персонала такая перспектива означает гарантированную потерю работника и передаче компетенций конкурентам при обучении общим знаниям и заинтересованность только в передаче специальных знаний. Для работника же возможность получения только специальных знаний означает остановку в развитии и тенденцию к зависимости от работодателя. Подобная ситуация наблюдается в деятельности базовых кафедр, осуществляющих набор и обучение среди сотрудников базовых базового предприятия за его счет. При этом зачастую базовое предприятие настаивает на заключении «ученического договора», закрепляющего за обучающимися обязательство работать на нем в течение определенного периода. Для обучающихся это означает, что после тяжелого двухлетнего периода (в случае обучения по программе магистратуры) совмещения обучения и работы, они вынуждены работать 2-5 лет без возможного повышения по службе или повышения заработной платы. Более того, высокая цена смены работодателя (в виде компенсации затрат на обучение) влечет за собой риски снижения оплаты труда, что в случае интеллектуального труда представляет эффект, противоположный тому, на который рассчитывают в начале обучения. А если учесть, что период окупаемости вложений в человеческий капитал оценивается в 12–20 лет [2], такой сценарий развития представляет разрушение ключевых компетенций предприятия, подобный вырубке сада задолго до созревания урожая.

С точки зрения технологического развития мы можем выразить подозрение в том, что описанные выше экономические условия управления высококвалифицированной рабочей силой приводят к тому, что предприятие, защищающее затраты на образование от потери, значительно затормаживает

вает развитие персонала, что приводит к замедлению развития его самого. Учитывая, что «человеческий капитал, воплощенный в людях, является продуктивным не только в рыночном смысле, т. е. в получении доходов от его применения, но и в производстве и развитии созидательных способностей» [3], негативный эффект от подобного «затормаживания» сказывается на воспроизводстве кадров, но предприятия лишь максимизируют прибыль и останавливаются на границе между «синицей в руках и журавлем у конкурентов».

В рамках права интеллектуальной собственности данная дилемма выражается в противоречии между интересами авторов РИД в получении доходов на вложения и общества в распространении технологий, компромисс между которыми достигается посредством определения срока их перехода (в случае с патентами — 20–25 лет и авторским правом — 70 лет после смерти автора) в область общественной собственности. Однако, с высококвалифицированной рабочей силой такой подход не применим, так как в отличие от человека, РИД имеет практически бесконечный срок существования. Таким образом, мы приходим к выводу о том, что система управления высококвалифицированными человеческими ресурсами является связанной с интеллектуальной собственностью предприятия, но функционирует по иным закономерностям, опираясь на которые мы можем предложить следующие принципы управления высокотехнологичным резервом предприятия:

- Развитие высококвалифицированной рабочей силы должно осуществляться совместными усилиями государства и предприятия — государство должно концентрироваться на передаче знаний с наибольшим диапазоном применимости и освоении современного общедоступного технологического уровня.

- Развитие высокотехнологического резерва предприятием должно обеспечиваться системой мероприятий, ориентированных на развитие определенных высокотехнологичных рабочих мест, содержание которых обосновано долгосрочными стратегическими целями развития предприятия.

- Развитие высокотехнологичных мест должно финансироваться совместно предприятием и государством. Предприятие, претендующее на софинансирование, должно представить долгосрочный план развития высокотехнологичного рабочего места и требования к содержанию и результатам интеллектуальной деятельности. Поддержка государства должна разделяться на оплату обучения и материальную поддержку сотрудника. При этом, в случае перехода сотрудника на другое рабочее место или в другое предприятие, государственные вложения должны быть возвращены в течение 2 лет.

– Высокотехнологичные рабочие места должны быть ориентированы либо на создание РИД, либо на их внедрение, из чего следует разделение высокотехнологичного резерва на два эшелона: универсальный, ориентированный на создание РИД, и специфический, привязанный к конкретным результатам интеллектуальной деятельности (патентам), что определяет срок их существования 20 годами.

– Учитывая разделение высокотехнологичных рабочих мест на эшелоны и период существования, универсальный эшелон должен стать резервом для специфического эшелона, так как хотя интеллектуальный труд на создание РИД требуется больше, чем на их внедрение, но он не ограничен временем существования исключительного права.

– Развитие высокотехнологичного резерва должно осуществляться циклично с чередованием областей высшего и корпоративного образования. Минимальным периодом чередования должен стать минимальный период действия исключительного права на промышленные образцы — 5 лет.

– Сотрудники специфического эшелона высококвалифицированного резерва по истечении 5-, 10-, 15- и 20-летнего срока должны быть обязаны государством принять участие в разработке и совершенствовании учебных программ высшего образования с целью обеспечения быстрого воспроизводства кадров.

По нашему мнению, реализация описанных выше принципов позволит усовершенствовать реализацию государственной научно-технологической политики, поспособствовать ускорению технологического развития предприятий, организующих высокотехнологичные места, а также обеспечить компромисс между формированием и сохранением предприятиями «ключевых компетенций» и обеспечением распространения передовых организационно-технологических знаний.

#### **Библиографический список:**

1. Бардина, И. В. Рынок интеллектуального труда в инновационной экономике России [Текст] / И. В. Бардина, С. Г. Землянухина // Вестник СГТУ. 2010. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-intellektualnogo-truda-v-innovatsionnoy-ekonomike-rossii> (дата обращения: 30.03.2018).
2. Бланк, Я. А. Инвестиции в человеческий капитал [Текст] / Я. А. Бланк, Т. В. Семенов. М. : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2017. С. 125.
3. Корицкий, А. В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала [Текст] / А. В. Корицкий // Креативная экономика. 2007. № 5.
4. Норберт, Том. Тенденции и перспективы развития управления персоналом [Текст] / Том Норберт // Проблемы теории и практики управления. 2000. № 6. С. 95–100.

5. Стоунхаус, Дж. Управление организационным знанием [Текст] / Дж. Стоунхаус // Менеджмент. 1999. № 1. С. 14–26.
6. Черевко, В. В. Использование современных технологий в управлении развитием персонала [Текст] / В. В. Черевко // Государственное управление. Электронный вестник. 2006. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sovremennyh-tehnologiy-v-upravlenii-razvitiem-personala> (дата обращения: 30.03.2018).

**Кравченко И. М.,**

магистрант 1-го курса.

Научный руководитель: Сидельникова Т. Т.,

доктор педагогических наук, профессор.

Институт социально-философских наук и массовых коммуникаций  
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»,

г. Казань

## **CRM-СИСТЕМА: ПОНЯТИЕ, ПОДХОДЫ, ПРОБЛЕМЫ**

Для любого бизнеса важен момент эффективной коммуникации с клиентом: чтобы все входящие заявки обрабатывались, связи со старыми клиентами не терялись, а потенциальные клиенты помнили о компании. Но в процессе работы над заказом важна не только эффективность отдела по работе клиентами, но и успешность коммуникативной связи между отделами и сотрудниками. Перед многими владельцами бизнеса встает вопрос усовершенствования системы управления своей компанией. Для этого существуют психологические приемы, создание корпоративной культуры, изменение политики компании. Сейчас, во времена широкого распространения техники и информационных технологий во всех сферах, компании для решения проблем такого типа выбирают путь автоматизации, то есть внедрение CRM-системы.

*Система управления взаимодействием с клиентами* (англ. *Customer Relationship Management System*, CRM-система) — корпоративная информационная система, предназначенная для автоматизации бизнес-процессов в компании, повышения уровня продаж, оптимизации маркетинга и улучшения обслуживания клиентов путем сохранения информации о клиентах и истории взаимоотношений с ними, установления и улучшения бизнес-процедур и последующего анализа результатов [4].

В определенном виде, CRM-системы используются уже давно. Самые первые и простые системы были в виде книг, которые могли поднять исто-

рию клиента, а также обратить на него больше внимания в будущем. Это позволяло как можно меньше потерять старых клиентов и привлекать новых. Особую популярность такие системы приобретали у компаний, относящихся к сфере услуг, так как именно CRM давали быстрый и менее затратный рост эффективного бизнеса.

В 1987 году была выпущена первая компьютерная программа, главной целью которой было управление контактами. Программа получила название «АСТ» и ее основателем является Салливан Пэт. В России внедрение CRM-системы впервые произошло в 1989 году в финансовый сектор. Система была западной и обучение в ней могли производить только западные специалисты, что могли позволить лишь очень крупные компании [5, с. 86].

Сам термин «CRM-системы» появился и стал набирать популярность в середине 90-х годов XX века. В те времена росла глобальная конкуренция и развивались компьютерных технологий, которые позволяли копить, обрабатывать и анализировать различные данные. Компании и стали менять свои стратегии развития, направляя свой взгляд на клиента.

На данный момент в России слабо представлены специализированные CRM-системы для специфических отраслей (страховой сектор, туризм и другие), хотя в зарубежной практике такие решения очень популярны. Если специализированная компания покупает универсальную систему, ее нужно существенно дорабатывать, а это связано с лишними затратами на внедрение и обучение персонала, что, конечно же, не желательно для владельцев компаний [2, с. 15].

CRM-системы на рынке уже около тридцати лет, и до сих пор стоит вопрос о перечне их функциональной составляющей. Не существует стандарта и четкого понимания того, что подразумевать под термином «CRM-система». Это может быть любая удобная для бизнеса система управления взаимоотношениями с клиентами — все зависит от целей и масштабов компании.

На данный момент практически нет научных исследований по вопросу эффективности использования подобных автоматизированных систем — только сборники кейсов по опыту внедрения и немногочисленные статьи с перечнем преимуществ CRM для бизнеса.

CRM-система нужна для того, чтобы:

1. Не потерять потенциального клиента, исключив возможность пропуска входящей заявки.
2. Контролировать работу сотрудников и стандартизировать работу с клиентами.
3. Накапливать статистическую базу, так как благодаря использованию CRM-системы вся рабочая информация собирается в общей базе в стандартизированном виде.



4. Использовать готовые решения, предлагаемые системой, от которых можно отталкиваться в построении собственной схемы работы.

Основные понятия, используемые в программных продуктах:

- Лид (англ. «*lead*») — потенциальный клиент, заинтересованный продуктом компании и готовый к маркетинговой коммуникации.
- Компания — юридическое лицо, с которым ведется работа в рамках системы.
- Контактное лицо (или контрагент) — реальный человек, с которым производятся коммуникации в рамках работы над заказом.

Несколько лет назад, говоря о CRM, специалисты обсуждали оптимизацию отдела продаж. Сейчас требования к CRM-системе возросли, а сама система расширилась и получила дополнительный инструментарий. Опрос, проведенный компанией «RegionSoft Developer Studio», это подтверждает [1]. По результатам CRM для продаж используют 55% опрошенных, для управления маркетингом — 27%, финансами — 25%, техподдержки — 21%. Все отделы автоматизированы только у 37% респондентов.

Авторы пособий по внедрению CRM выделяют 3 основных типа проблем, которые решает использование автоматизированных систем [3]:

1. Проблема оперативности — обеспечивает быстрый доступ к информации в ходе контакта с клиентом, в процессе продаж и обслуживания;
2. Проблема аналитической деятельности — позволяет проводить совместный анализ данных деятельности как клиента и собственной компании, дает возможность составления рекомендаций и выводов по работе;
3. Проблема коллаборации — дает возможность клиенту непосредственно участвовать в деятельности компании и влиять на процесс разработки продукта тем или иным способом.

Специалисты по внедрению CRM-систем говорят о том, что этот инструмент решает некоторые внутрикорпоративные проблемы, например, координирует отношения и контролирует перемещение информации между отделами. Благодаря интерфейсу CRM у каждого сотрудника есть свой цифровой рабочий стол, вся информация по работе хранится в общей базе и разные подразделения точно знают о своих задачах, так как руководитель проекта выставляет в системе работы ответственных за каждый этап работы. Таким образом, исключается переключивание ответственности и снижается уровень напряженности между отделами. Некоторые программы позволяют совместно работать над документами, проводить видеоконференции между отделами, что особенно актуально для компаний, имеющих офисы в разных городах. Так же внедрение CRM-системы делает возможным анализ качества выполняемых сотрудником операций.

Несмотря на все преимущества использования автоматизированных систем в управлении компанией, существуют и недостатки, связанные, в основном, с внутрикорпоративной деятельностью. Коммуникация между отделами и сотрудниками автоматизируется, но появляются проблемы с личным общением. Поставленная задача не всегда будет понятна без непосредственного общения по вопросу, а найти необходимую исполнителю (секретарю, копирайтеру, дизайнеру) информацию в огромной системе проектов, задач и контрагентов иногда практически невозможно. Также на практике можно часто столкнуться с ситуацией, когда внедрение CRM-система категорически не принимается сотрудниками [6]. При неправильном внедрении сотрудники не видят своей выгоды в использовании новой системы работы, отторгают ее, или, через неприязнь пытаются научиться новым подходам к работе, работают только хуже. Нельзя забывать и о технических моментах: если вдруг что-то случится с программой CRM-системы, встанет работа всего отдела или компании, так как все процессы идет через CRM.

CRM-система — несомненно эффективный инструмент повышения уровня работы компании с клиентами посредством фиксации и систематизации информации. Но в работе с ней есть свои особенности, как функциональные, так и психологические. Каждое внедрение автоматизированной системы должно быть тщательно продумано.

#### **Библиографический список:**

1. Как мы на Хабре опрос про CRM проводили: результаты [Электронный ресурс]. URL: <https://habrahabr.ru/company/regionsoft/blog/317912/> (дата обращения 25.03.2018 г.).
2. Кинзябулатов, Р. CRM. Подробно и по делу [Текст] / Р. Кинзябулатов: Редакция 1 / Рамиль Кинзябулатов. [б.м.] : Издательские решения, 2018. 248 с.
3. Запиркин, Д. Внедрение CRM-систем [Текст] / Д. Запиркин, А. Парабеллум [Электронный ресурс]. URL: <http://infobusiness2.ru/category/access/free> (дата обращения 25.03.2018г.).
4. Обухова, Д. Классификация CRM-систем [Текст] / Д. Обухова [Электронный ресурс]. URL: <http://www.marketing.spb.ru/soft/crm/classification.htm> (дата обращения 25.03.2018г.).
5. Он, М. Это же клиент, идиот! Довольный клиент сделает вас богаче [Текст] / Майкл Он ; пер. с англ. Г. Ястребова. М. : Юнайтед Пресс, 2011. 254 с.
6. Степанов, Д. Препятствия при внедрении CRM-системы [Текст] / Д. Степанов [Электронный ресурс]. URL: <http://www.crm-practice.ru/editor/523/> (дата обращения 25.03.2018г.).

**Кутушева Л. М.,**  
ст. преподаватель  
кафедры экономики и информационных технологий.  
Башкирский институт социальных технологий (филиал)  
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,  
г. Уфа

## **ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Время, в которое мы живем, характеризуется нарастающими темпами изменений во всех сферах жизни общества. Стремительно модернизируется экономическая и культурная среда, система образования. Информационные технологии, сместив понятия о времени, об источниках информации и скорости ее получения, принципиально изменили подходы к обучению, в том числе и в области высшего образования.

В такой ситуации, что вполне естественно, меняются и цели образования. От знаниевого (традиционного) происходит переход к компетентностно-ориентированному образованию, которое предполагает создание образовательной среды, обеспечивающей формирование общих и профессиональных компетенций учащихся и студентов.

Развитию компетентностного образования во многом способствовала всеобщая информатизация и компьютеризация. Особенно актуальным оно стало в ситуации так называемого информационного взрыва, когда на человека обрушилась лавина информации, которую необходимо уметь анализировать, интерпретировать и принимать решения о том, использовать ее или нет. В противном случае информация станет просто шумом.

Компетентность в наиболее общем виде — это традиционная и/или инновационная способность и готовность к какому-либо действию на основе полученных знаний; общая готовность установить связь между знанием и ситуацией, сформировать процедуру решения проблемы.

Ключевые компетенции (общие для любых профессий и специальностей), сформированные у выпускников образовательных учреждений, должны помочь им сориентироваться в современных условиях рынка труда, быть мобильными и конкурентоспособными. К ним относятся политические, социальные, межкультурные, коммуникативные и информационно-процессинговые компетенции, а также способность учиться всю жизнь.

Главная цель подготовки специалистов финансово-экономического профиля — формирование традиционной и/или инновационной способности и готовности будущих специалистов действовать как хозяйствующие субъекты в условиях инновационной рыночной экономики, информационной ци-

визации, а также экономического образа мышления и ключевых профессиональных компетенций, способности работать в постоянно меняющихся условиях рыночных отношений [1]. Исходя из целей компетентностного образования, при выборе тех или иных методов обучения необходимо стремиться к продуктивному результату. Это значит, что от обучаемого требуется не только понять, запомнить и уметь воспроизвести полученную информацию (репродуктивный результат), но и научиться оперировать знаниями, применять их в практической деятельности, развивать и дополнять. Важное отличие слушателя в системе компетентностно-ориентированного экономического образования заключается в том, что он, параллельно с восприятием учебной информации, должен ее анализировать, сопоставлять с уже известной, подвергать сомнению и испытанию. Вновь получаемые знания следует попробовать тут же мысленно применить, по возможности прикладывая к практике и формируя, таким образом, ключевые профессиональные компетенции. И чем активнее протекает этот мыслительный и практический учебно-познавательный процесс, тем продуктивнее его результат.

Если знания студента из цели обучения превращаются в средство развития практических умений, компетенций личности, то и определение принципов активизации учебно-познавательной деятельности студентов, форм и методов обучения должно отвечать поставленным целям и задачам.

Различные способы активизации учебно-познавательной деятельности студентов получили в российской системе обучения собирательное название «интерактивное обучение».

Многие преподаватели в сфере финансово-экономического образования творчески подходят к применению различных средств активизации учебно-познавательной деятельности студентов. Естественно, появляются новые методы или разновидности уже известных, некоторые получают новые названия. Но нередко одно название используется для обозначения довольно широкого круга, по существу, разных методов. Так под названием «деловая игра» в настоящее время в литературе можно встретить методические разработки, которые в строгом смысле этого термина не следовало бы так называть, хотя это вовсе не принижает их значения для активизации учебного процесса.

К группе наиболее эффективных методов обучения в финансово-экономическом образовании, по признанию многих специалистов, относятся деловые игры. В их основе лежит моделирование деятельности какого-то элемента или хозяйственного объекта в целом. Сущность игры составляет механизм имитации, то есть моделирование экономической ситуации, близкой к реальности.

На основе исходной, а также дополнительно поступающей по ходу работы информации, участники деловой игры действуют по определенным

правилам, выполняя поставленную задачу. В деловых играх главным является процесс выработки и принятия решений в конкретной ситуации. Ситуация, моделируемая в игре, должна быть типичной с точки зрения повторяемости решаемых проблем при различных условиях и отличающихся количественных параметрах.

Значение деловых игр в подготовке специалистов финансово-экономического профиля трудно переоценить, так как возможности отработать профессиональные навыки в реальных условиях у студентов весьма ограничены. Если, например, на производственной практике будущий специалист-технолог может осваивать какие-то профессиональные приемы, то практиканту-экономисту вряд ли кто-то даст возможность принимать реальные экономические решения, рискуя благополучием хозяйствующего субъекта, его собственников и клиентов ради обучения. Поэтому очень часто во время практики студенты экономического факультета выполняют техническую работу, делают расчеты, в лучшем случае готовят материалы для обоснования какого-то управленческого решения.

С этой точки зрения деловые игры, даже при всех ограничениях имитационного подхода, позволяют достичь очень важных результатов в области профессиональной подготовки: сформировать ключевые профессиональные компетенции, т. е. способность и готовность установить связь между теоретическими знаниями и практикой, отработать процедуру решения проблемы.

Одной из наиболее важных целей применения деловых игр в профессиональной подготовке специалистов финансово-экономического профиля является развитие способности системного видения экономического объекта, понимания взаимосвязи производственных факторов и основных элементов предпринимательской деятельности для обоснования принимаемых решений. Такую возможность могут дать только компьютерные деловые игры, имитирующие не отдельную ситуацию, а целый их сложный комплекс.

Появление вычислительной техники качественно изменило процесс имитации. Компьютеризация деловых игр позволяет заменить реальный процесс экспериментом с математической моделью, что дает возможность существенно сократить учебное время, увеличить число имитаций экономических процессов, непосредственно почувствовать динамику взаимодействия основных субъектов рынка, использовать имитационные модели в задачах оптимизации.

Очень важным преимуществом компьютерной деловой игры является также возможность не только разрабатывать и обосновывать управленческие решения, касающиеся деятельности хозяйствующего субъекта в целом, но и проверять их последствия на практике. Можно согласиться

с мнением, что «отработка навыков с помощью виртуальных тренажеров, к которым относятся компьютерные деловые игры, позволяет формировать принципиально новый уровень аналитических способностей и создавать структурированную базу для накопления конкретных знаний в различных областях управленческой деятельности» [2].

В настоящее время в Башкирском институте социальных технологий (филиале) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» с целью активизации учебно-познавательной деятельности реализуются различные неимитационные и имитационные интерактивные методы обучения. Особой популярностью у студентов пользуются компьютерные деловые игры, встроенные в процесс преподавания различных специальных дисциплин при освоении отдельных тем, и проведение учебной практики на базе компьютерных деловых игр. Так, например, в процесс преподавания дисциплин «Экономика предприятия» и «Экономика организации» встроена КДИ «БИЗНЕС-КУРС: Корпорация Плюс» — программного продукта НИВЦ МГУ им. М. В. Ломоносова и ООО «Высшие компьютерные курсы бизнеса», разработаны спецкурсы «Имитационное моделирование управления предприятием» и «Конкурентное поведение предприятия», соответственно.

Для проведения занятий по дисциплинам, где используются компьютерные деловые игры подготовлены методические указания. Для контроля результатов обучения с помощью компьютерной деловой игры разработаны тесты по каждой дисциплине, состоящие из трех блоков: теоретические вопросы, вопросы непосредственно по деловой игре и задачи.

Результаты работы показали, что возможности управления виртуальным хозяйствующим субъектом, которые дает компьютерная имитационная модель, помогают студентам обобщать, систематизировать и пополнить знания о механизмах функционирования экономического субъекта в рыночных условиях, получить целостное представление о профессиональной деятельности и ее крупных фрагментах.

В результате социологического исследования мнения студентов были получены следующие данные, характеризующие результаты внедрения в учебный процесс в Башкирском институте социальных технологий обозначенных выше спецкурсов. 44% опрошенных считают, что прослушанный ими спецкурс является очень интересным, 56% — в целом интересный. 30% и 50% респондентов отмечают, соответственно, что пройденный курс в полной мере и отчасти помог им:

- раскрыть возможности изучения управления предприятием как инструмента познания финансово-экономической жизни;
- развить свой кругозор для повышения уровня своей компетентности при оценке экономических процессов и понимания их движущих сил;

– сформировать умения «читать» и обобщать данные финансовой и управленческой отчетности;

– при проведении экспресс-анализа экономических решений.

Следует обратить внимание на то, что прослушанный спецкурс помогает студентам определиться со своей будущей дипломной работой.

Социологическое исследование мнения студентов показывает высокий уровень удовлетворенности прослушанным курсом «Экономика предприятия (организации)». Абсолютное большинство респондентов удовлетворены доходчивостью изложения материала и умением преподавателей «включить» аудиторию, осмыслением и обсуждением проблемы, организацией самостоятельной работы, связью теории с практикой, содержанием практических заданий по курсу, выступлением однокурсников по итогам опросов в группах и подготовленной зачетной аналитической работой.

Полученные итоги позволяют сделать вывод о высокой результативности реализации принципов активизации учебно-познавательной деятельности студентов в рамках курса «Экономика предприятия (организации)» и высокой его оценке с точки зрения формирования профессиональных компетенций специалиста финансово-экономического профиля.

Накопленный опыт позволяет сделать заключение, что такой «виртуальный тренажер» для студентов финансово-экономического профиля дает возможность вырабатывать следующие необходимые для будущей профессиональной деятельности ключевые компетенции:

- способность брать на себя ответственность;
- участвовать в совместном принятии решений;
- регулировать и разрешать конфликтные ситуации;
- выявлять и разрешать проблемы экономического характера;
- способность системного видения деятельности предприятия;
- работать с различными финансовыми документами, экономической информацией;
- анализировать деятельность предприятия с целью выработки управленческих решений;
- способность профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций;
- принимать решения в условиях конкурентной борьбы и ограниченного времени;
- способность прогнозирования и стратегического планирования;
- способность самоорганизации, самообучения и самоконтроля.

Указанные компетенции выпускников Башкирского института социальных технологий по достоинству оценены крупными промышленными предприятиями, банками, инвестиционными компаниями, финансовыми организациями и другими хозяйствующими субъектами Республики Башкортостан.

### **Библиографический список:**

1. Кутушева, Л. М. Место методов активного обучения в экономическом образовании [Текст] / Л. М. Кутушева // Сборник трудов участников VIII Междунар. науч.-практич. Интернет-конференции «Молодежь в современном мире: проблемы и перспективы». Уфа : БИСТ (филиал) ОУП ВПО «АТиСО», 2012.
2. Спрожецкая, Н. В. Деловая игра «Дельта» и ее использование в процессе подготовки студентов экономических специальностей [Текст] / Н. В. Спрожецкая // Сборник трудов участников IX Междунар. конф. — выставки «Информационные технологии в образовании». Ч. II. М. : МИФИ, 1999.

**Муртазакулов Дж. С.,**

доктор юридических наук,

профессор кафедры гражданского права

юридического факультета.

Таджикский национальный университет, г. Душанбе;

**Пурге А. Р.,**

соискатель кафедры гражданского права

юридического факультета.

Российско-Таджикский (славянский) университет,

г. Душанбе

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СУРРОГАТНОГО МАТЕРИНСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН**

*В рамках данной статьи авторы рассматривают проблемы правового регулирования применения вспомогательных репродуктивных технологий в Российской Федерации и Республике Таджикистан. На основе исследования правовых основ применения суррогатного материнства делается вывод о необходимости совершенствования законодательства РФ в данной области и законодательного урегулирования возможности установления происхождения детей при применении вспомогательных репродуктивных технологий в РТ.*

Научно-технический прогресс проникает во все сферы общественной жизни, в том числе и в семейную, предоставляя возможность участия в различных договорных конструкциях. Одной из таких конструкций является договор о применении технологии суррогатного материнства.



Следует отметить, что, несмотря на существования объективной возможности заключения такого договора заинтересованными сторонами, правовые основы его регулирования имеют пробелы и требуют совершенствования в Российской Федерации, а также определенного регулирования в Республике Таджикистан (далее — РТ) путем законодательного закрепления запрета или допущения урегулирования.

Правовое регулирование подобных отношений в мире имеет существенные расхождения: от неприятия и запрета применения репродуктивных технологий до одобрения, частичного одобрения и правового регулирования.

Итак, суррогатное материнство — сравнительно новый вид вспомогательной репродуктивной технологии (далее — ВРТ), основанный на экстракорпоральном оплодотворении, т. е. зачатии не в теле человека (вне тела человека/женщины) и последующем переносе оплодотворенной яйцеклетки в матку другой женщины. Оно является тем видом ВРТ, который содержит в себе наибольшее количество этических проблем, требующих не констатации, а четкого юридического разрешения. Проблема суррогатного материнства имеет глубокие исторические, социально-психологические и экономические корни и связана с попыткой человека победить такой многоаспектный его недуг, как бесплодие.

Развитие западной цивилизации, научно-технический прогресс и процесс женской эмансипации способствовали поиску новых путей преодоления бесплодия, в том числе возможности получения генетического материала от генетических родителей или доноров и «пересадки» его в естественный биологический инкубатор, т. е. организм суррогатной матери для вынашивания и рождения ребенка.

Суррогатное материнство можно рассматривать в нескольких значениях. Прежде всего, с медицинской точки зрения как метод ВРТ, в основе которого лежит перенос эмбриона, вынашивание и рождение ребенка, зачатого из яйцеклетки, изъятной из организма другой женщины.

Поскольку правовую основу суррогатного материнства составляет договор, заключенный между суррогатной матерью и заказчиками ребенка, то, с точки зрения гражданского права, по мнению В. В. Самойловой, данное явление можно рассматривать как договор особого рода, опосредующий отношения между бесплодными лицами и женщиной, вынашивающей и рождающей для них ребенка с использованием ВРТ [7, с. 28].

Как отмечает Е. В. Титлянова, на практике основными сторонами данных отношений являются суррогатная мать, ее супруг, лица, заключающие договор с суррогатной матерью, медицинская организация, осуществляющая ЭКО, и ребенок, рожденный в результате этого метода [9, с. 91].

Ю. А. Чернышева выделяет основные принципы института суррогатного материнства [10, с. 67–68]:

- защита прав и свобод человека и гражданина в сфере осуществления прав на суррогатное материнство;
- добровольность дачи согласия суррогатной матери на имплантацию эмбриона;
- осуществление прав на суррогатное материнство согласно воле и интересам лиц, без ущемления законных прав, интересов и свобод других лиц;
- предоставление всестороннего и широкого спектра информации гражданам о суррогатном материнстве;
- партнерское сотрудничество с учреждениями и организациями, занимающимися охраной репродуктивного здоровья населения;
- исключение коммерциализации в данной сфере деятельности;
- выполнение договорных обязательств;
- недопущение злоупотреблений путем вымогательства, шантажа, давления со стороны суррогатной матери на родителей-заказчиков.

С медико-биологической точки зрения суррогатное материнство в Российской Федерации и Республике Таджикистан в настоящее время находит свое развитие. Благодаря этому методу многие бездетные пары получили возможность иметь ребенка. Но, несмотря на это, как верно отметила Ю. А. Дронова, оно влечет за собой ряд проблем морально-этического, психологического и юридического плана, которые все еще ждут своего разрешения [3, с. 15]. Какова природа соглашения, подписываемого этими сторонами? Возмездный или безвозмездный характер носит данное соглашение? Возникают вопросы относительно требований, предъявляемых законом к сторонам этих отношений. По мнению Г. Б. Романовского, именно суррогатное материнство концентрирует в себе весь комплекс острых вопросов, которые могут возникать по отдельности в любой другой репродуктивной технологии: статус эмбрионов и судьба эмбрионов, оставшихся неиспользованными, и судьба неиспользованных половых клеток, проблема доступности к искусственному оплодотворению, биологическая эксплуатация человека, свобода научных исследований, прерывание беременности и т. п. [6, с. 264].

Понятие суррогатного материнства в законодательстве Республики Таджикистан не используется. Так, статья 38 Закона Республики Таджикистан «Об охране здоровья населения» 1997 года предоставляет женщине право на искусственное оплодотворение и имплантацию эмбриона.

В данном случае заинтересованная сторона: супруги по обоюдному согласию, незамужняя женщина могут выступить с инициативой применения в отношении них методов вспомогательных репродуктивных технологий. В частности, операции искусственного оплодотворения или имплантации эмбриона. В этом случае вынашивание и имплантация эмбриона осуществ-

вляется женщине, которая обратилась за лечением своего бесплодия или бесплодия своего супруга. Однако о третьей стороне, выступающей исполнителем в процессе имплантации эмбриона по договору, в законе не говорится. Как известно, суррогатное материнство — комплексный институт, охватывающий нормы, которые регулируют отношения между бесплодными лицами, желающими воспользоваться услугами женщины в целях вынашивания и рождения для них ребенка с применением ВРТ, и суррогатной матерью, включая участие медицинской организации. Однако практика показывает, что в данных отношениях часто принимает участие посредник между суррогатной матерью и заказчиками.

Закон РТ «О репродуктивном здоровье и репродуктивных правах» 2002 года также не говорит о возможности заключения договора о суррогатном материнстве, поскольку обязывает врача, осуществляющего медицинское вмешательство, предоставить женщине информацию о процедуре искусственного оплодотворения и имплантации эмбриона, о медицинских и правовых аспектах ее последствий, о данных медико-генетического обследования, внешних данных и национальности донора. О возможности имплантации оплодотворенной яйцеклетки третьей женщине не говорится.

Кроме того, Закон Республики Таджикистан «Об охране здоровья населения» отсылает к Семейному кодексу РТ урегулирование вопросов, прав и обязанностей родителей в отношении детей, родившихся после операции искусственного оплодотворения или имплантации эмбриона. Однако составители Семейного кодекса Республики Таджикистан оставили без внимания вопросы установления происхождения детей при применении вспомогательных репродуктивных технологий. Это, безусловно, свидетельствует о наличии пробелов в правовом регулировании данного института в Республике Таджикистан.

Следует отметить, что семейное законодательство Российской Федерации в ст. 51 СК РФ, в отличие от семейного законодательства РТ, предусматривало возможность установления происхождения ребенка, родившегося в результате применения метода искусственного оплодотворения и имплантации эмбриона.

Кроме того, в Федеральном законе Российской Федерации от 21.11.2011 № 323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» используется понятие «суррогатное материнство», под которым понимается вынашивание и рождение ребенка (в том числе преждевременные роды) по договору, заключаемому между суррогатной матерью (женщиной, вынашивающей плод после переноса донорского эмбриона) и потенциальными родителями, чьи половые клетки использовались для оплодотворения, либо одинокой женщиной, для которой вынашивание и рождение ребенка невозможно по медицинским показаниям.

Данный закон предлагает следующие варианты суррогатного материнства: использование яйцеклетки жены и спермы мужа; использование яйцеклетки жены и спермы донора; использование яйцеклетки донора и спермы мужа; использование яйцеклетки и спермы доноров. Можно говорить, что в этих вариантах присутствуют три важных признака суррогатного материнства: наличие генетической связи между лицами, ожидающими ребенка, и ребенком; возможность использования и донорской яйцеклетки и спермы донора; факт вынашивания женщиной ребенка именно с целью передачи лицам, его ожидающим.

Следовательно, понятие суррогатного материнства можно сформулировать исходя из того, что определение должно содержать в себе три признака, вопреки предложенным А. В. Майфатом двух признаков [4, с. 19–33]. Предлагается следующее определение: «Суррогатное материнство представляет собой договорные отношения между суррогатной матерью (женщиной, которая дала письменное согласие на применение методов ВРТ и имплантацию ей эмбриона) и потенциальными родителями (или одним из них), а также одинокой женщиной, с использованием половых клеток генетических родителей или донорских половых клеток, направленные на вынашивание и рождение суррогатной матерью ребенка для последующей передачи его потенциальным родителям (одному из них)».

Согласно Федеральному закону от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» суррогатной матерью может быть женщина в возрасте от двадцати до тридцати пяти лет, имеющая не менее одного здорового собственного ребенка, получившая медицинское заключение об удовлетворительном состоянии здоровья, давшая письменное информированное добровольное согласие на медицинское вмешательство. Однако известны случаи, когда матери вынашивали детей для своих бесплодных дочерей. Более безопасный и недорогой способ вряд ли можно предложить. Как отмечают медики, если женщина физически здорова, то зачать методом ЭКО и выносить здорового ребенка возможно и когда женщина уже находится в менопаузе, а это в среднем 50–55 лет [1, с. 13–19].

В связи с этим представляется возможным дополнить Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и Приказ Минздрава России от 30.08.2012 № 107н «О порядке использования вспомогательных репродуктивных технологий, противопоказаниях и ограничениях к их применению» нормой, в соответствии с которой суррогатными матерями могли бы становиться женщины (с соответствующим уровнем здоровья) старше 35 лет в случае, если они являются родственницами одного из супругов, намеренных воспользоваться программой суррогатного материнства.

К. Н. Свитнев предлагает не только убрать верхнюю возрастную границу, но также исключить требование к наличию собственного ребенка, так как это значительно сужает круг потенциальных матерей. «Получается порочный круг — у женщины нет денег для того, чтобы завести собственного ребенка, нет и условий для его содержания, для того они и решаются выносить ребенка для другой пары, но в клиниках их не принимают именно из-за отсутствия собственного ребенка. Необходимо изменить эту ситуацию и дать бездетным женщинам шанс обрести собственного ребенка через участие в программе суррогатного материнства для другой пары» [8, с. 819–825].

Данное мнение представляется спорным, в том случае, когда суррогатной матерью является женщина, не имеющая своих детей, возможно увеличение случаев, когда суррогатная мать пожелает оставить ребенка себе и не захочет передавать его в семью заказчиков. Возможность отмены возрастного предела суррогатной матери тоже представляется спорным: такая отмена может привести к возможным рискам при вынашивании ребенка и рождении нездорового ребенка.

Устанавливая четкие требования в отношении состояния здоровья и возраста суррогатной матери, ни федеральный закон, ни приказ Минздрава России ничего не говорят о здоровье и возрасте заказчиков. На практике зачастую возникают случаи, когда в качестве потенциальных родителей (одного из них) желают выступить лица предпенсионного возраста или с явно заметными психическими отклонениями. Поскольку в Приказе Минздрава России от 30.08.2012 № 107н «О порядке использования вспомогательных репродуктивных технологий, противопоказаниях и ограничениях к их применению» сказано лишь о медицинских показаниях к суррогатному материнству, центры ЭКО сталкиваются с проблемой: на каком основании отказывать таким потенциальным заказчикам в применении данного метода ВРТ. Представляется необходимым законодательно закрепить требования, предъявляемые к возрасту и состоянию здоровья заказчиков. Обязать их проходить проверку, выявляющую состояние психического и физического здоровья. Соблюдение данного требования, как верно отмечает Т. Е. Борисова, будет являться дополнительной гарантией воспитания полноценной личности [2, с 5–16].

В связи с этим необходимо дополнить Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и Приказ Минздрава России от 30.08.2012 № 107н «О порядке использования вспомогательных репродуктивных технологий, противопоказаниях и ограничениях к их применению» нормой, согласно которой предельный возраст заказчиков устанавливается в 50 лет, в случае наличия у супругов или одного из них заболевания, которое может привести к неблагоприят-

ным последствиям, может быть дана рекомендация о снижении этого возраста медицинской организацией, в которой проводится обследование заказчиков. Все медицинские процедуры производятся только с письменного согласия, которым суррогатная мать подтверждает, что результаты обследования будут сообщены не только ей, но и паре либо одинокой женщине, страдающей бесплодием; при проведении процедуры экстракорпорального оплодотворения могут возникнуть осложнения, связанные с оперативным вмешательством, инъекциями и применением лекарственных препаратов; наступившая в результате беременности может оказаться внематочной, многоплодной, а также может прерваться; беременность и роды могут сопровождаться рядом осложнений; может потребоваться не одна попытка прежде, чем наступит беременность; попытка может оказаться безрезультатной.

Потенциальные родители или один из них имеют право на информацию о процедуре искусственного оплодотворения и имплантации эмбриона, о медицинских и правовых аспектах их последствий, о данных медико-генетического обследования, внешних данных и национальности донора, предоставляемую врачом, осуществляющим медицинское вмешательство. Представляется возможным присутствие заказчиков при родах и во время ухода за новорожденным в роддоме. Потенциальная мать даже может подготовиться к грудному вскармливанию ребенка путем приема специальных гормональных препаратов (индуцированная лактация).

Требование об обязательном согласии сторон при использовании метода суррогатного материнства закреплено в приказе Минздрава России от 30.08.2012 № 107н «О порядке использования вспомогательных репродуктивных технологий, противопоказаниях и ограничениях к их применению». Однако необходимо отметить, что нормативно формы заявлений участников программы по суррогатному материнству не утверждены. На практике клиники сами разрабатывают данные формы. Таким образом, необходимо в данный приказ добавить форму такого информированного добровольного согласия всех участников.

Кроме того, обязанность дать свое согласие в письменной форме на применение метода искусственного оплодотворения или на имплантацию эмбриона является единственным требованием, предъявляемым к потенциальным родителям (одному из них). Однако, как верно отмечает Е. В. Титлянова, в данных правоотношениях речь идет о рождении ребенка, дальнейшая жизнь которого зависит именно от генетических родителей [9, с. 94]. В связи с этим представляется необходимым установить требования, которые должны в обязательном порядке предъявляться и к потенциальным родителям (одному из них). В частности, это должны быть требования о состоянии психического и физического здоровья. Представляется

также, что требования к потенциальным родителям (одному из них) в ряде позиций должны пересекаться с ограничениями для лиц, которые не могут быть усыновителями, так как возможность использования услуг суррогатной матери лицом, например, ограниченно дееспособным или имеющим судимость за совращение малолетних, опасно для будущего ребенка, возможно также желание иметь ребенка с корыстными целями, к сожалению, существуют примеры сексуального насилия. Отсюда следует, что необходимо внесение дополнения «использовать услуги суррогатной матери» в Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02. 2013 № 117 «Об утверждении перечня заболеваний, при наличии которых лицо не может усыновить (удочерить) ребенка, принять его под опеку (попечительство), взять в приемную или патронатную семью» [5].

В заключении можно сделать следующие выводы.

Во-первых, назрела необходимость правового регулирования в рамках Семейного кодекса Республики Таджикистан вопросов происхождения детей при применении методов вспомогательных репродуктивных технологий.

Во-вторых, сложившаяся практика применения института суррогатного материнства в РФ требует совершенствования законодательства путем внесения изменений и дополнений в Закон РФ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и Приказ Минздрава России от 30.08.2012 № 107н «О порядке использования вспомогательных репродуктивных технологий».

#### **Библиографический список:**

1. Айвар, Л. К. Правовая защита суррогатного материнства [Текст] / Л. К. Айвар // Адвокат. 2006. № 3.
2. Борисова, Т. Е. Актуальные вопросы законодательной и правоприменительной практики суррогатного материнства в России [Текст] / Т. Е. Борисова // Социальное и пенсионное право. 2008. № 1.
3. Дронова, Ю. А. Что нужно знать о суррогатном материнстве [Текст] / Ю. А. Дронова // М. : Городец, 2007.
4. Майфат, А. В. Суррогатное материнство и иные формы ВРТ в Семейном кодексе РФ [Текст] / А. В. Майфат // Юридический мир. Статьи и комментарии, 2000.
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2013 № 117 «Об утверждении перечня заболеваний, при наличии которых лицо не может усыновить (удочерить) ребенка, принять его под опеку (попечительство), взять в приемную или патронатную семью» [Текст] // СЗ РФ. 2013. № 36. С. 4577.
6. Романовский, Г. Б. Правовое регулирование ВРТ (на примере суррогатного материнства) [Текст] / Г. Б. Романовский. М. : Юрлитинформ, 2011.

7. Самойлова, В. В. Семейно-правовые аспекты реализации репродуктивных прав при применении ВРТ [Текст] : автореф. канд. юрид. наук / В. В. Самойлова. М., 2011.
8. Свитнев, К. Н. Право на жизнь (ВРТ, суррогатное материнство и демография). Выступление на Всероссийской научной конференции «Национальная идентичность России и демографический кризис» (2006 г.) [Текст] / К. Н. Свитнев // Научный эксперт. 2008.
9. Титлянова, Е. В. Правовое положение участников программы суррогатного материнства [Текст] / Е. В. Титлянова // Современное право. 2012. № 4.
10. Чернышева, Ю. А. Понятие и правовая природа института суррогатного материнства в Российской Федерации [Текст] / Ю. А. Чернышева // Закон и право. 2011. № 6.

**Найденова М. В.,**

доцент кафедры медиакоммуникаций.

ФГБОУ ВО «Саратовский государственный  
технический университет имени Ю. А. Гагарина»,  
г. Саратов

## **ИННОВАЦИОННЫЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ УНИВЕРСИТЕТЫ КАК ФАКТОР ОБНОВЛЕНИЯ РЫНКА ТРУДА**

Социально-экономические изменения, происходящие в современном мире, значительно активизируют трансформации образовательно-научных систем всех постсоветских государств. Определяющими факторами этих изменений является демографическая ситуация (старение населения, уменьшение доли молодежи в обществе) и смещение акцента в экономической деятельности традиционно индустриальных стран с промышленного производства на сферу услуг. В результате действия этих и других факторов изменяется место и роль высших учебных заведений и научных учреждений в обществе. Перед образовательно-научными системами многих стран стоит задача сближения всех вершин «треугольника знаний» — образования, научных исследований, а также экономически и общественно значимых инноваций [1].

Рост степени интеграции образования, науки и инноваций будет работать на решение актуальных проблем системы образования, среди которых повышение его качества и приведение структуры подготовки кадров в соответствие с реальными потребностями частного и общественного секторов национальной экономики. Результатом усиления связи между учебными, исследовательскими и инновационными компонентами образовательно-на-



учной системы станет подготовка кадров, лучше приспособленных к работе в условиях быстрых изменений и высокой конкуренции, способных проявлять инициативу и брать на себя ответственность. Все это будет способствовать решению проблем структурного реформирования отечественной экономики, создание новых наукоемких инновационных производств, активизации предпринимательства. Усиление интеграции высшего образования, науки и инновационной экономической деятельности также будет весомым вкладом в решение проблемы преодоления системного противоречия между наличием в России мощного научного комплекса, способного продуцировать результаты мирового уровня, и недостаточностью спроса на разработки российских ученых со стороны отечественной экономики.

Необходимо отметить, что термин «исследовательский университет», который получил международное распространение носит не нормативный, а дескриптивный характер, являясь отметкой соответствия ВУЗа критериям образовательного, научного и экономического характера. В общем, понятие «исследовательского университета» сегодня в мире предполагает соответствии ВУЗа нескольким важным критериям:

1. Высокая доля средств, получаемых университетом на осуществление фундаментальных и прикладных научных исследований (50% и более общего бюджета, при этом средства, получаемые исключительно на конкурсной основе, а не как дотации, предусмотренные особым статусом).

2. Разнообразие дисциплин, преподаваемых в ВУЗе, высокая доля соискателей ученой степени.

3. Значительное количество привлеченных преподавателей, в том числе из-за рубежа.

4. Наличие развитой инфраструктуры, в состав которой входят как инфраструктура для собственно обучения студентов, аспирантов и для осуществления научных исследований, так и инновационная инфраструктура — малые и средние предприятия, работающие на базе и в партнерстве с соответствующим ВУЗом, непосредственно занимаясь коммерциализацией научных результатов.

5. Высокая степень учебной и исследовательской автономии, наличие мощной корпоративной этики, обеспечивающей высокий уровень и преемственность научных школ, значительные объемы благотворительных пожертвований от бывших выпускников, добившихся успеха в бизнесе.

На обоснование понимания университета как нового центра и двигателя социально-экономической динамики направлена концепция «тройной спирали» профессора Стэнфордского университета Г. Ицковица, вызвавшая широкий резонанс в профессиональных кругах многих стран мира, в том числе, в связи с модернизационными мероприятиями и проектами, в России. В своей работе «Тройная спираль» (2008 г.) [2, с. 34] автор пред-

лагает одноименную модель инновационного развития, согласно которой в XXI веке развитие экономики и общества в целом наиболее эффективно обеспечивается через тесное взаимодействие трех субъектов (ветвей образной спирали): органов власти (как центральной, так и местной), бизнеса и университетов, причем центральная роль должна принадлежать, вследствие роста значения информации и знания в широком смысле, именно обновленным высшим учебным заведениям.

Рост значения субъектов продуцирования новых знаний предопределяется несколькими причинами. Одна из них диктуется логикой развития современной науки, которая порождает все больше синтетических направлений, которые включают в себя как фундаментальные, так и прикладные исследования, и разработки. На таких синтетических междисциплинарных направлениях создаются «кластеры», которые формируют потенциал инновационного развития.

Модель «тройной спирали» инновационного развития опирается на следующие ключевые положения:

1. Вследствие развития общества от индустриального к обществу знаний во взаимодействии между государством (центральными и местными властями) и субъектами экономической деятельности и высшими учебными заведениями последовательно возрастает роль вуза как субъекта создания нового знания.

2. Процесс усиления роли исследовательских инновационных университетов сопровождается активизацией сотрудничества между ними с одной стороны и государством, и бизнесом с другой; инновационная деятельность все больше становится результатом тесного взаимодействия, а не следствием инициативы (конкретного заказа) со стороны государственных учреждений или промышленности.

3. В дополнение к своим традиционным функциям, каждый из трех основных субъектов инновационной деятельности все больше может частично принимать на себя функции других для обеспечения оптимального результата. При этом современный инновационный университет является не только источником кадров и знаний, он принимает все более активное участие в непосредственном создании инновационных предприятий и, таким образом, коммерциализации результатов исследовательской деятельности и полученного образования.

Среди определяющих особенностей функционирования модели «тройной спирали» в инновационных исследовательских университетах стоит выделить такие:

- усвоение студентами (особенно магистрами) базовых компетенций инновационной деятельности осуществляется через их включение в соответствующие практики;

– университет превращается в полноценный центр продуктивной коммуникации государства, бизнеса и общества по вопросам технологического, общеэкономического, социального прогнозирования, обмена передовыми знаниями;

– замещение традиционной линейной схемы «фундаментальные исследования — прикладные разработки — внедрение» более гибкими организационными механизмами, базирующимися на постоянном тесном сотрудничестве с реальным сектором экономики как в поисках заказов на прикладные разработки, так и в создании инновационных предприятий, занимающихся реализацией полученных результатов;

– активизация международного сотрудничества как в научных исследованиях, так и в инновационной деятельности, связанная с последствиями глобализационных процессов в научной сфере и экономике.

Зарубежный и отечественный опыт свидетельствует, что решение задачи развития современной конкурентной экономики и общества знаний требует оптимального использования новейших моделей инновационных процессов, важнейшей составляющей которых выступают исследовательские инновационные университеты.

Такие высшие учебные заведения, работая в тесном партнерстве с государством и местным самоуправлением и субъектами экономической деятельности, все больше превращаются в центры инновационного развития, достигая значительного ускорения процессов внедрения результатов исследований и разработок в востребованные экономикой технологии, товары и услуги. Учитывая необходимость построения инновационной экономики, а также социально-экономические условия и специфику образовательно-научной системы современной России, развитие инновационных исследовательских университетов требует решения следующих задач [3]:

– создание современных учебно-исследовательских центров, привлекающих к своей работе как преподавателей, студентов и аспирантов университетов, так и специалистов соответствующих научно-исследовательских учреждений с обеспечением условий максимального использования для их работы, имеющейся исследовательской и учебной инфраструктуры;

– активизация диалога между вузами, научными учреждениями, представителями бизнеса и государственных органов по конкретным вопросам повышения эффективности инновационной деятельности;

– расширение автономии вузов и научных учреждений в осуществлении как учебного процесса и исследований, так и в сфере хозяйственной деятельности;

– создание условий для максимально быстрой коммерциализации результатов перспективных исследований и разработок, в том числе за счет

упрощения механизмов взаимодействия новых и существующих инновационных предприятий с органами власти;

- широкое привлечение к практической инновационной деятельности студентов (прежде всего магистров) и аспирантов с соответствующей корректировкой учебных программ и планов;

- внедрение в учебные программы вузов отдельных курсов и их частей, направленных на усвоение студентами принципов и практических приемов современной предпринимательской и инновационной деятельности, ознакомление с примерами экономически эффективного внедрения результатов исследований;

- поощрение инициатив студентов, аспирантов, преподавателей вузов, направленных на коммерциализацию результатов исследований и разработок;

- активизация межвузовского (в том числе международного) сотрудничества в сферах инновационной деятельности, поиска и реализации продуктивных в экономическом плане идей и направлений исследований;

- принятие мер, направленных на усиление степени признания важности инновационной предпринимательской деятельности в обществе.

Таким образом, современный инновационный или предпринимательский университет — это в первую очередь не экономическое или управленческое учебное заведение, выпускающее дипломированных предпринимателей или менеджеров, а прежде всего ВУЗ естественно-научного или инженерно-технологического профиля, преподаватели, студенты и аспиранты которого способны реализовывать свои новаторские наработки, внедрять в экономику результаты своих исследований и разработок путем создания новых предприятий.

#### **Библиографический список:**

1. Бабкина, Е. В. Тройная спираль инновационного развития: опыт США и Европы, возможности для России [Текст] / Е. В. Бабкина, В. А. Сергеев // Инновации. 2011. № 12. С. 68–78.
2. Ицковиц, Г. Тройная спираль. Университеты — предприятия — государство. Инновации в действии [Текст] / Г. Ицковиц ; под ред. А. Ф. Уварова. Томск : Изд-во Томск. гос. ун-та систем упр. и радиоэлектроники, 2010. 238 с.
3. Бурдакова, Г. И. Развитие технологического предпринимательства в регионе на основе модели «Тройной спирали» [Текст] / Г. И. Бурдакова, А. С. Бянкин, В. О. Вахрушева // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. Т. 10. № 6. 2017. С. 172–181.

**Нигматуллина Т. А.,**  
доктор политических наук, доцент,  
директор Башкирского института  
социальных технологий (филиала)  
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений,  
руководитель Центра ЮНЕВОК в Российской Федерации  
на базе БИСТ,  
г. Уфа

## **ТУРИНСКИЙ ПРОЦЕСС: ПЕРСПЕКТИВЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

В настоящее время в Российской Федерации достаточно остро стоит вопрос о подготовке для социально-экономической сферы профессиональных кадров, прежде всего, в области рабочих профессий. Понятно, что меняющиеся экономические потребности, технологическое развитие, в том числе реализация программы «Цифровая экономика», а также социальный спрос требуют быстрого реагирования системы образования на вызовы времени, предполагают пересмотр образовательных программ и механизмов обучения, сертификации и системы подтверждения профессиональной квалификации для того, чтобы обучение в течение всей жизни, о чем мы давно, но пока не очень успешно говорим, стало реальностью для всех граждан. При этом политика в области профессионального образования и обучения должна обеспечивать адаптируемость и гибкость системы и поддерживать достижение результатов, которые соответствуют конкретному контексту и отвечают разнообразным потребностям всех граждан, тем самым формируя экономическую и социальную сплоченность и инклюзию. Кроме того, эта политика должна быть более интегрированной и целостной для обеспечения вклада профессиональных умений и навыков в стратегии экономического и инновационного развития и социальной инклюзии каждого сообщества, региона и страны в целом.

При этом система профессионального образования должна не только реагировать на изменения в сфере цифровых технологий, но и опираться на них с целью создания новой инфраструктуры для развития профессионального образования и обучения, увеличения количества предоставляемых услуг. Посредством инноваций необходимо трансформировать управление системой профессионального образования и просвещения и улучшать саму систему, внедряя новые учебные модели и создавая возможности для более эффективного обучения.

Более того, нам надо быть готовыми к требованиям не только сегодняшнего, но и завтрашнего дня. Для этого необходим более глубокий анализ будущих потребностей в профессиональных навыках, а также понимание того, что меняющемуся миру нужны люди, которые готовы соответствовать этому будущему, учиться и переучиваться. Технологии и оборудование меняются очень быстро, и поэтому система образования должна уже сейчас начинать готовить кадры новой формации. Они должны быть мобильны, мыслить креативно, уметь оперативно перестраиваться, постоянно повышать свои компетенции.

Важнейшим вопросом является внедрение базовых умений/ключевых компетенций по всей системе профобразования с акцентом на обучение предпринимательству, критическому мышлению и творческому подходу. Следовательно, нужна разработка компетенций нового поколения и реформатирование систем профобразования путем повышения квалификации преподавателей и т. д.

Безусловно, сделать это в одиночку, наверное, ни одному учебному учреждению не под силу. Нужны заинтересованные партнеры, нужен диалог, обмен лучшими практиками.

Такую возможность предлагает Туринский процесс. Его инициатором стал Европейский Фонд Образования (ЕФО) при Европейской Комиссии\*. По сути, — это система регулярных международных конференций, на которых ЕФО представляет обзор развития профессионального образования и обучения в странах Европы и странах, с которыми он сотрудничает. Его лозунг — *Working together. Learning for life* («Работаем вместе. Учимся всю жизнь»).

Цель процесса — помощь странам в совершенствовании профобразования, сопровождение проектов, в том числе с выделением грантов.

Задачи сконцентрированы на формировании политики в области профессионального образования и обучения, направленной на:

- повышение его вклада в экономическое и социальное развитие страны;
- получение объективной аналитической экспертной оценки по вопросам развития профобразования в странах-участниках;
- оказание помощи в совершенствовании профессионального образования;
- сопровождение проектов;
- предоставление базы инновационных технологий, методических материалов.

Особенностью Туринского процесса является оценка результативности проводимых реформ профессионального образования и обучения, основан-

---

\* Штаб-квартира этого фонда располагается в городе Турине (Италия). Отсюда и название проекта.

ная на анализе фактических данных, представляемых разными партнерами: статистических данных и индикаторов, примеров успешной деятельности, результатов исследования по отдельным направлениям профобразования. Это позволяет получить количественные и качественные данные, аналитическую информацию о состоянии системы профессионального образования и перспективах ее развития [4].

Специфика Туринского процесса, в отличие от других проектов в области профессионального образования (Болонского, Копенгагенского\*), и в том, что его реализация способствует:

- внедрению профессиональных образовательных стандартов с целью повышения качества профобразования на основе *комплексного подхода*, включающего профессиональную ориентацию, гуманитарное развитие обучающихся и формирование их гражданских качеств;
- рассмотрению задач системы профессионального образования в социально-экономическом разрезе;
- проведению анализа ситуации в каждой стране, обсуждению проблем в рамках структурированного диалога и выработке конкретных рекомендаций.

Первый раунд Туринского процесса, в который вошли 22 из 29 стран-партнеров Европейского Фонда образования, был запущен в 2010 году.

Сегодня в него включены: Алжир, Египет, Израиль, Иордания, Ливан, Ливия, Марокко, Палестина, Сирия и Тунис (регион южного и восточного Средиземноморья); Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Республика Молдова, Россия и Украина (Восточная Европа); Албания, Босния и Герцеговина, бывшая югославская Республика Македония, Исландия, Косово, Сербия, Турция и Черногория (юго-восточная Европа и Турция); Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан (Центральная Азия).

В числе российских регионов и городов-участников — г. Москва, г. Санкт-Петербург, Ленинградская область, Оренбургская область, Республика Марий Эл, Пермский край. С марта 2018 года в Туринский процесс официально включилась и Республика Башкортостан. Министерство образования и науки России считает, что в перспективе в той или иной мере в Туринском процессе должны быть задействованы все субъекты Российской Федерации.

Актуальность проекта для России обусловлена тем, что в нашей стране профессиональное образование, имеется в виду прежде всего среднее

---

\* Болонский процесс (1999 г.) — построение единого образовательного пространства высшего образования в Европе. Копенгагенский процесс (2002 г.) — создание единого образовательного процесса в области профессионального образования и обучения. Туринский процесс (2010 г.) — процесс согласования политик стран, не вошедших в Копенгагенский процесс, путем разработки национальных докладов.

профессиональное образование, пока еще остается недостаточно привлекательным. В колледжи нередко поступают не потому, что хотят получить какую-то конкретную профессию, а чтобы избежать сдачи Единого Государственного Экзамена. Более того, очень часто выбирают не будущую профессию, а ту специальность, на которую проще поступить. Многие молодые люди и их родители живут во власти сложившихся стереотипов, согласно которым представители рабочих профессий не только получают низкую зарплату, но и в принципе относятся к людям второго сорта. Лишь за последние два года — во многом благодаря продвижению в России идей Worldskills — наметились позитивные изменения.

Главная наша задача сегодня — сделать среднее профессиональное образование более популярным, изменить отношение к нему молодых людей. Тем более что запросы общества — технологические, экономические, социальные — создают новые возможности для системы профессионального образования и развития профессиональных навыков. И участие в Туринском процессе позволит нам решить многие из поставленных задач, поскольку при его реализации системно учитываются четыре приоритетные группы индикаторов: экономические, демографические, индикаторы рынка труда и развития образования.

Какие конкретно? В части экономики анализируются, например, темпы прироста валового внутреннего продукта (как вариант — валовой региональный продукт) на душу населения, изменения индекса конкурентоспособности.

Демографический аспект — прирост населения, продолжительность жизни, международная, межрегиональная и внутренняя миграция.

Рынок труда — это занятость по секторам экономики, темпы прироста стартапов, уровень безработицы, в том числе молодежной.

К сектору «Образование» относятся такие показатели, как уровень образования населения с разбивкой по возрасту и полу, государственные расходы на подготовку кадров в процентах от валового внутреннего продукта, коэффициент охвата по уровням образования, включая непрерывное профобразование и обучение.

Главное здесь — сформировать и сохранить сбалансированный подход, позволяющий руководителям, курирующим развитие экономики и образования, совместно выработать меры, которые предоставят возможность системе профессионального образования положительно повлиять на экономику и рынок труда.

Для Туринского процесса принципиальна также роль профобразования в целом. Так, к примеру, ставится на обсуждение такой вопрос, как «Основная роль профессионального образования — экономическая или социальная?». И в самом деле, в чем главная задача образовательных орга-



низаций: в снижении безработицы, декриминализации молодежи? Или в создании высокопроизводительных рабочих сил, которые будут поднимать экономику? Какова доля «социальных» обучающихся? А доля экономически востребованных выпускников? Как оптимально измерить участие работодателей в этом процессе? На эти вопросы однозначного ответа пока, к сожалению, нет, а решать их необходимо, так как от этого во многом будет зависеть и модернизация системы образования, и основные направления реализации государственно-частного партнерства.

Методически Туринский процесс основан на использовании партисипативного подхода\*, в основе которого лежит участие представителей всех заинтересованных сторон в сборе информации для национальных докладов, ее оценке, в фокус-группах и дискуссиях. Каждое государство один раз в два года готовит национальный доклад о состоянии и перспективах развития профессионального образования. Он включает 5 структурных блоков. Это те приоритеты, которые позволяют получить полную картину состояния профессионального образования и, в соответствии с этим, обозначить необходимые условия для совершенствования образовательной системы:

1. Видение и стратегия: видение системы профобразования; потенциал к внедрению инноваций и преобразований; катализаторы внедрения инноваций и преобразований.

2. Удовлетворение требований экономики и рынка труда: факторы, формирующие спрос на профессиональные навыки; механизмы определения спроса и согласования спроса и предложения на профессиональные навыки; потенциал воздействия системы профобразования на формирование спроса.

3. Удовлетворение социальных потребностей и содействие социальной интеграции: факторы, формирующие спрос на систему профобразования; удовлетворение потребностей индивидуальных обучающихся; удовлетворение потребностей общества в целом.

4. Внутренняя эффективность системы профобразования: обеспечение качества; политики для преподавателей и руководителей; преподавание и обучение; успехи и неудачи в вопросах эффективности.

5. Управление и деятельность в сфере политик: перечень ключевых заинтересованных сторон системы профобразования по уровням управления; управление и практическая реализация.

В результате систематизируется понимание процессов, каждый участник может в процессе подготовки доклада увидеть свои слабые и сильные

---

\* Использование партисипативного подхода является важнейшим преимуществом Туринского процесса. Особенно это важно в ситуации, когда в странах-партнерах недостаточно развито социальное партнерство.

стороны, наметить шаги по совершенствованию, получить рекомендации. К примеру, уже первые доклады России [2; 3] позволили выявить проблемы и разработать технологии их решения в следующих направлениях:

1. Система прогнозирования баланса трудовых ресурсов.
2. Комплексная оценка рынка труда.
3. Определение числа мигрантов, необходимых региону для снижения себестоимости производимой продукции.
4. Влияние привлеченных мигрантов на трудоустройство молодежи, получающей образование.

Национальный доклад России готовится межведомственной экспертной рабочей группой, созданной на базе Департамента государственной политики в сфере профессионального образования и дополнительного профессионального образования Минобрнауки России с участием представителей:

- Национального фонда подготовки кадров,
- Департамента социальных программ Международного банка реконструкции и развития,
- Союза директоров средних специальных учебных заведений России,
- Центра университетского менеджмента Института образования НИУ ВШЭ,
- Федерального института развития образования,
- Центра образовательных разработок бизнес-школы «Сколково»,
- Центра изучения проблем профессионального образования.

Последний отчет Российской Федерации за 2014–2016 годы был представлен на международной конференции в 2017 году. На 2017–2018 годы (отчет за этот период должен быть представлен в 2019 году) были определены следующие основные направления совершенствования системы профобразования России:

1. Развитие механизмов реализации государственно-частного партнерства на федеральном, региональном, институциональном уровнях. Задача на ближайшие годы — консолидация ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы среднего профессионального образования, дальнейшее развитие независимой системы оценки качества образования.

2. Формирование единого методического пространства системы профобразования. Задача на ближайшие годы — совершенствование методического обеспечения; разработка программ повышения квалификации педагогических кадров, включая стажировки, ориентированных на современные требования системы образования; развитие движения Ворлдскиллс).

3. Развитие системы инклюзивного образования. Задача на ближайшие годы — стандартизация всех системных процессов, обеспечивающих доступность и качество образовательных условий и услуг для лиц с огра-

ниченными возможностями здоровья, способствующая их социализации и интеграции в общество; подготовка и повышение квалификации педагогических кадров для работы с ними.

4. Развитие системы выявления, поддержки и сопровождения талантливой молодежи в сфере профобразования. Задача на ближайшие годы — создание системы сопровождения талантливой молодежи и обеспечение условий для ее дальнейшей деятельности и реализации ее потенциала в России.

Участие в Туринском процессе предоставляет России возможность получить доступ к уникальным аналитическим отчетам и моделям развития систем профобразования, а значит, к пониманию общемировой «системы координат», получению информации о новых методиках оценки и прогнозирования развития профобразования и их апробации с учетом требований российских реалий. Кроме того, это будет содействовать выработке общего понимания среднесрочной перспективы в части подготовки современных кадров, получению базы для решения сложных задач.

А результатом станет:

- развитие системы профессионально-технического образования в единой международной канве, с учетом страновых особенностей, социально-экономических факторов, миграции;

- выработка общего понимания политики подготовки современных кадров, что позволит территориям, находящимся на разных уровнях развития, успешно решать стоящие перед ними задачи или, как минимум, получать базу для их решения;

- способность предвидеть запросы общества и работать на перспективу.

Подводя итоги, можно сказать, что Туринский процесс является эффективным механизмом для реализации следующих направлений [3]:

1) разработка политик, а именно:

- формирование общего понимания среднесрочного видения, определение приоритетов и стратегии развития ПОО;

- подведение итогов последних социальных, политических и стратегических разработок, непосредственно относящихся к ПОО;

- поддержка изучения возможных вариантов продвижения и внедрения данных приоритетов;

2) реализация стратегического плана, а именно:

- отслеживание прогресса и эффективности политик;

- изучение альтернативных вариантов с целью последующей реализации;

- оценка результативности политик;

3) изучение политик, а именно:

- развитие возможностей анализа и мониторинга политики, включая усиление процессов мониторинга;

- обеспечение возможностей для изучения политики в странах-партнерах и между ними, а также совместно с ЕС, придерживаясь принципа участия и консультаций, в том числе, национальные и региональные форумы, а также международная конференция Туринского процесса;
- расширение возможностей стран-партнеров для более эффективной координации внешней поддержки их национальных приоритетов.

#### **Библиографический список:**

1. Национальный доклад Российской Федерации в рамках Туринского процесса в 2014 году [Электронный ресурс]. URL: [http://www.firo.ru/?page\\_id=15536](http://www.firo.ru/?page_id=15536)
2. Национальный доклад Российской Федерации в рамках Туринского процесса в 2016 году [Электронный ресурс]. URL: [http://www.firo.ru/?page\\_id=15536](http://www.firo.ru/?page_id=15536)
3. Туринский процесс 2016–2017 [Электронный ресурс]. URL: [http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2016/03/Ruk\\_po-podgotovke-doklada\\_2016.pdf](http://www.firo.ru/wp-content/uploads/2016/03/Ruk_po-podgotovke-doklada_2016.pdf)
4. Савина, М. С. Развитие профессионального образования в рамках Туринского процесса [Текст] / М. С. Савина, О. Б. Читаева // Профессиональное образование. Столица. 2012. Вып. 5. [Электронный ресурс]. URL: <https://readera.ru/razvitie-professionalnogo-obrazovaniya-v-ramkah-turinского-processa-14353100>

**Орехова Н. А.,**  
магистрант 1-го курса  
факультета Международных отношений  
кафедры Американских исследований.  
Научный руководитель: Ширяев Б.А.,  
доктор исторических наук, профессор.  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
г. Санкт-Петербург

### **ВОПРОСЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА: ЖЕНЩИНЫ В БОЛЬШОЙ ПОЛИТИКЕ США**

Общее усиление позиций женщин в политике в последнее время выступает своего рода общемировой тенденцией. Политика уже не исключительно мужская сфера, технический прогресс и рост образованности женщин способствовали развитию конкурентной сферы в данной области человеческой деятельности. Справедливая и эффективная организация общества требует участия в нем всех его членов. Общества, в которых женщины ис-

ключены из процесса принятия решений и из общественной, государственной жизни нельзя назвать демократическими.

«Демократия — это инкубатор гендерного равенства. Она предоставляет общественное пространство для обсуждения вопросов прав человека и расширения прав и возможностей женщин. Она позволяет женским группам мобилизоваться. Она облегчает женщинам реализацию их политических, гражданских, экономических и социальных прав. Однако не следует позволять установившимся демократиям чрезмерно гордиться собой: даже в них женщины по-прежнему подвергаются дискриминации, неравенству и высокому уровню насилия» [1, с. 19].

В политических культурах развитых стран, или так называемых «устоявшихся» демократиях, политические культуры которых относят к типам «активных культур», гендерный подход стал прописной истиной, которую усвоили политики обоих полов.

В США вопросы гендерной справедливости и гендерного равенства имеют большое значение, так как созданный ими же образ озабоченных ролью лидера и защитника демократических ценностей на международной арене, не является абсолютным. Высшие органы сталкиваются с определенными проблемами, касающимися реализации прав граждан во всей своей полноте и объеме в собственной стране. Однако идея демонстрации использования внутренних резервов для развития общества, создавая возможности для полного раскрытия потенциала женского населения страны, является мощным источником прогресса в Соединенных Штатах Америки.

Принцип гендерного измерения или подхода — признак политической культуры, который присущ активной представительной демократии. Представительная демократия устанавливает: 1) наличие равных прав и возможностей для участия в политике всех граждан, независимо от их пола; 2) паритетное представительство женщин в выборных и назначенных позициях власти как фактор достижения справедливости и равенства; 3) привнесение женщинами новых элементов в политическую культуру благодаря инициации гендерного подхода [2, с. 3].

Действительность такова, что на современном этапе развития уже можно отметить факт усталости общества от традиционных политиков, воспринимающихся элитарными, неискренними и властными. Моментально первообразом представляется мужчина среднего возраста в строгом костюме, с угрюмым видом произносящий речи о политике необходимости. Женщины же являются персонификацией противоположного, обновления. Они являются натуральными, внимательными и настоящими просто потому, что они не похожи на тех, кто обычно находится во власти.

В Соединенных Штатах на руководящих постах в правительстве и в крупных корпорациях до сих пор подавляющее большинство мужчины.

В 2018 году женщины занимают 105, или 19,6%, из 535 мест в 114-м Конгрессе США. 22 из 100 мест в Сенате и 83, или 19,1%, из 435 мест в Палате представителей. Конгрессменка Нэнси Пелоси (D-CA), которая была первой женщиной-спикером Белого Дома, теперь является лидером меньшинства. На сегодняшний момент 71 женщина занимает выборные должности в исполнительных органах власти по всей стране; женщины занимают 22,8% из 312 имеющихся должностей. Среди этих женщин 27 являются демократами, 43 — республиканцами и 1 — беспартийная [3, с. 1].

Нельзя сказать, что данная статистика является удручающей, учитывая при этом успехи Кандолизы Райс, Хиллари Клинтон, Нэнси Пелоси, Сары Пэйлин, которым все-таки удалось добиться высокого положения в политической жизни страны. Однако их единицы. Исследованиям, проводившиеся в последние 30 лет, показывают, что проблема не в том, что американцы предвзято относятся к самой идее женщины-политического лидера, а в том, что существует ряд барьеров при вхождении женщин в большую политику.

По мнению ученых, в качестве главного препятствия по отношению продвижения женщин в политику выступает институциональный барьер. Система пропорционального представительства может создавать более выгодные условия для продвижения женщин в органы государственной власти. Политический рекрутмент по квотовой системе оказывает положительное влияние на общий рост числа женщин в политической системе.

На месте второго фактора ученые ставят культурный барьер. Большое влияние на определенную степень включения женщин в политический процесс оказывает тот факт, какую позицию, традиционную или эгалитарную, занимает общество касательно роли женщины в семье и собственно в конкретном обществе. В обществе традиционного уклада роль женщины может быть ограничена пределами семьи, с одной стороны, женщина сама не проявляет какого-либо желание определенным образом принять участие в политической жизни страны, не говоря уже о продвижении своей кандидатуры на предстоящих выборах, а с другой стороны, избиратели могут не стремиться поддерживать женскую кандидатуру.

Третий фактор связан с политической квалификацией. Мужчины и женщины, имеющие одинаковое образование и такой же опыт, по-разному себя оценивают. Женщины, как правило, уверены, что у них недостаточно квалификации для выдвижения себя в кандидаты, и это, конечно же, мешает на выборах.

Женщина, в целях закрепления своего политического статуса, вынуждена как правило в определенной мере адаптироваться к уже созданным мужчинами политико-правовым особенностям. В данной ситуации побывали многие известные зарубежные женщины-политики — М. Тэтчер, И. Ганди, Б. Бхутто, Х. Клинтон и др.

Однако общая мотивация участия женщин в политике может носить по-лимотивационный характер, и нацелена главным образом не на получение привилегий, по их мнению, а на помощь обществу в целом касательно решения ряда насущных проблем.

Женщины, давая оценку собственным мотивам вхождения в политику, в основном говорят об определенном стремлении попробовать реализовать себя в роли профессионала. Ориентированность женщин на определенный четко обозначенный результат, высокая мотивация достижений могут свидетельствовать о том, что женщина как политический руководитель на высоких постах во властной иерархии имеет все необходимые личностные ресурсы для достижения поставленных целей.

Несмотря на то, что нынче в США и в большинстве развитых стран роль женщин в политической и государственной структурах власти стремительно увеличивается, достижение действительного равенства продолжает оставаться животрепещущей проблемой на повестке дня.

Женское движение, ключевой политической и социальный фактор проведения государственной политики, нацеленной на изменение к лучшему положения женщин в обществе оказало значительное влияние на прогресс и положительную динамику в данном вопросе.

Современное женское движение в США формируется под влиянием нижеприведенных факторов:

- экономического положения женского населения;
- типа политической культуры и характера общедемократических традиций;
- законодательной базы для защиты интересов женского населения.

Значение деятельности женских организации заключается в формировании самосознания американок, в росте их самооценки, чувства собственного достоинства, основанного на признании права на собственный выбор роли в обществе.

«Реальный рост влияния женщин в общественной жизни на всех ее уровнях укрепляет перспективы изменения в сторону равенства между мужчинами и женщинами и расширения возможностей женщин и построения более демократичного и справедливого общества», — сказано в Докладе Генерального секретаря ООН [4, с. 9].

Гендерное неравенство задерживает социально-политическое развитие страны, институтов гражданского общества, местного самоуправления. Неэффективное использование потенциала женской половины населения страны, не имеющей равных с мужчинами возможностей в реализации своих жизненных планов и задач, ведет к сохранению напряжения на уровне межличностного общения, институциональных отношений и в целом между гражданами и государством. Достижение гендерного равенства и созда-

ние условий для развития женщин является важным фактором человеческого развития. Политическая культура должна стать гендерно-чувствительной. Только после этого мы сможем говорить о развитии гражданского общества с высокой экономической, политической и социальной культурой.

#### **Библиографический список:**

1. Демократия и гендерное равенство : роль Организации Объединенных Наций. Программный документ от 09/2013.
2. Шведова, Н. А. Гендерный подход как фактор политической культуры [Текст] / Н. А. Шведова. М. : Наука, 2004.
3. Center for American women and politics [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cawp.rutgers.edu/women-elective-office-2018> (дата обращения: 04.04.2018).
4. Доклад Генерального секретаря ООН по вопросу о равном участии женщин и мужчин в процессах принятия решения на всех уровнях. (E/CN.6/2006/13) [Электронный ресурс]. URL : <http://www.un.org/russian/events/women/iwd/2006/sg-report> (дата обращения: 04.04.2018).

**Стехун Л. С.,**

студент 3-го курса юридического факультета;

**Кузнецов И. А.,**

кандидат юридических наук, доцент кафедры политологии,  
истории, теории государства и права.

Башкирский институт социальных технологий (филиал)

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,

г. Уфа

### **ПРАВОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ МОЛОДЕЖИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

*В современной России существует проблема низкой правовой грамотности молодого населения, а в некоторых случаях наблюдается явное наличие правового нигилизма, что, несомненно, ведет к культурной деградации общества в целом. Решением проблемы развития у молодежи правовой культуры и правосознания может стать непосредственное участие государства в формировании единого информационно-правового пространства.*

Сложно переоценить значение правовой грамотности молодежи страны. Молодежь — фундамент будущего нашего государства и мира в целом. Каждый гражданин должен знать свои права и свободы. В данной ста-



ть мы предпримем попытку исследовать вопросы грамотности молодежи, проблемы грамотности и пути решения.

Правовая грамотность складывается из формирования у молодежи на базе правовой идеологии правильного понимания существа и задач правовой организации общества, воспитания уважения к закону, внушения им необходимости соблюдения действующих в обществе и охраняемых государством правил поведения. В разработке правовой идеологии принимают участие юристы, политологи, экономисты которые учитывают конкретно-исторические условия жизни общества уровень общественного сознания, социальную психологию и другие факторы [6, с.91]. На этом этапе надо привить мысль о том, что общество может существовать только на сознательной дисциплине и предполагает определенное ограничение индивидуальной и коллективной свободы личности.

Наиболее частая интерпретация категории «правовая грамотность» встречающаяся в научной литературе — «правосознание». Правосознание можно понимать, как следующий этап знания права и законов — осознание. Это слово состоит из двух других: право и сознание. По данным словаря М. Фасмера. слово «право» пришло из славянского языка, где звучало, как «правъ», и означало «судебное дело, суд» [4, с. 352]. А слово сознание — калька от латинского «*conscientia*», что означает осведомленность, сознание, совесть» [4, с. 705].

Между тем сам термин «правосознание» меняет свое значение в изложении разных правоведов. Например, Д. Чуйков считал, что «правосознание — это форма общественного сознания, которая содержит отношение индивида к правовой действительности и проявляет себя в форме социально значимых поступков человека [5]. Что верно исходя из самого термина «сознание». Частица «со» традиционно означает «вместе». Следовательно, «сознавать» значит знать вместе с кем-то. Из такой трактовки сознание — это именно коллективное знание [3, с. 5].

Многие согласны с тем, что возросшая преступность в России 90-х годов обусловлена распадом нравственности, потерей духовных ориентиров, а не только ослаблением закона или дефектами правового образования. Также сюда причисляют и падение правосознания, в общем, и правовой грамотности в частности.

А значит дело не просто в правовой грамотности. Дело в формировании умения зрелой, высокодуховной оценки своих действий и действий других людей, а в целом — формировании общества, где каждый будет чувствовать ответственность за свои поступки перед членами своего окружения и перед самим собой.

От уровня, качества, характера, содержания правосознания в значительной степени зависит то, каким будет поведение человека в обще-

стве — правомерным или социально вредным и опасным. В современном обществе нередко наблюдаются различные деформации в правосознании как личности, так и различных социальных групп. Деформация правосознания проявляется в правовом инфантилизме, нигилизме, перерождении [2, с. 16].

Стремительное качественное обновление общества требует формирования единого информационно-правового пространства. Главная цель правовой информатизации России состоит в построении общенациональной правовой информационной системы, охватывающей все регионы, высшие государственные органы власти и управления, правоохранительные органы. И современная Российская молодежь способна максимально эффективно использовать информационно-правовое пространство, в том числе, повышая свою правовую грамотность и правосознание в целом.

Таким образом, правовая грамотность, правовая культура и правосознание — это взаимосвязанные явления, высокий уровень которых являются необходимым условием формирования гражданского общества. Будучи важнейшими элементами гражданского общества, правосознание и правовая культура представляют собой ценностные детерминанты, от которых зависит успех формирования и функционирования демократических институтов, норм и ценностей.

Молодежь как никакая другая социальная группа нуждается в правовом обучении и воспитании.

Правовое обучение — это способ внешнего выражения и организации передачи теоретического правового материала объекту воспитания. Целью же правового обучения является формирование теоретической основы правового сознания и правовой культуры, обеспечения необходимого уровня систематизации знаний о праве, развитии правовых интересов, чувств, правового мышления, формирование научного правового мировоззрения.

«Правовое воспитание — это целенаправленная деятельность по трансляции (передаче) правовой культуры, правового опыта, правовых идеалов и механизмов разрешения конфликтов в обществе от одного поколения к другому. Правовое воспитание имеет целью развитие правового сознания человека и правовой культуры общества в целом» [1, с. 287].

#### **Библиографический список:**

1. Алексеев, С. С. Теория государства и права [Текст] / С. С. Алексеев, С. И. Архипов. М. : Норма, 2005. 496 с.
2. Кунина, А. Н. Проблема преодоления правового нигилизма [Текст] / А. Н. Кунина, Т. А. Рубанцова // Мат-лы IV Междунар. науч. конф. «Юридические науки: проблемы и перспективы» (20–23 мая 2016 г. , г. Казань). Казань, 2016. С. 16–17.

3. Логутова, А. Л. Проблемы правосознания в России [Текст] / А. Л. Логутова // Юридический факт. 2017. № 7. С. 5.
4. Фасмер, М. Этимологический словарь русского языка [Текст] / М. Фасмер ; пер. с нем. О. Н. Трубачева, с доп. ; под ред. проф. Б. А. Ларина. Т. III. М., 1986–1987. С. 832.
5. Чуйков, Д. Понятие правосознания [Текст] / Д. Чуйков // История государства и права. 2007. № 21.
6. Теория государства и права : учеб. пособие / под ред. Ф. Б. Мухаметшина. Уфа : ОНИРИО УЮИ МВД РФ, 2005. С. 91.

**Рахимкулова Л. А.,**  
кандидат политических наук, доцент.  
Стерлитамакский филиал  
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,  
г. Стерлитамак

## **ОСОБЕННОСТИ ПОЛИТИЧЕСКОЙ КОММУНИКАЦИИ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Одним из признаков XXI века является появление новых видов коммуникации, порожденных развитием информационных технологий. В частности, коммуникационная среда интернета сегодня занимает значимое место для большинства людей. В связи с этим уже не вызывает сомнений, что одним из социальных факторов формирования нашего сознания и одним из каналов социализации выступает интернет-дискурс.

Со второй половины XX века дискурс активно используется в политической науке и практике. Есть разные точки зрения по проблеме, где дискурс предстает как вид речевой коммуникации, ориентированный на обсуждение и обоснование значимых для участвующих в нем действий, мнений, позиций и как культура критического обсуждения элитой вопросов, помогающих добиваться общественного согласия. Дискурс в этом случае носит идеологический характер и становится собственно политическим. Субъектами политического дискурса являются, прежде всего, политические элиты, говорящие как от своего имени, так и от имени партийно-политических структур и всего народа. Целью политического дискурса является формирование общественного мнения.

Основными элементами политического интернет-дискурса выступают:

- новостные и информационные интернет-порталы,
- официальные порталы органов государственной власти и органов местного самоуправления,

- персональные сайты политиков и политических элит,
- партийные порталы,
- социальные сети,
- виртуальные блоги,
- интернет-форумы,
- электронная почта.

Если рассматривать процесс политической социализации как процесс приобретения индивидом политических знаний и получения политической информации с целью выработки соответствующих моделей политического поведения, то представляется весьма важной роль новостных и информационных интернет порталов, а также официальных порталов органов государственной власти и органов местного самоуправления. Так как органы государственной и местной власти обычно являются хранителями институционального порядка, именно они целенаправленно распространяют информацию о правовых нормах, регламентирующих разные виды социальной деятельности, об изменениях в законодательстве, о реальных политических событиях и процессах, ситуациях, когда с помощью сложившихся институтов власти удалось решить ту или иную жизненную проблему. Такие сюжеты многообразны, в них может идти речь о работе парламента, правительства, судебных органов и т. д. Но они несут в себе не только информацию о прошедшем событии, но и актуализируют в сознании граждан основные принципы государственного устройства, напоминают о нормативном порядке, в рамках которого с той или иной степенью эффективности могут быть решены проблемы, волнующие граждан.

Информация, доводимая до населения через новостные каналы, через официальные сайты органов государственной власти и органов местного самоуправления должна отвечать следующим требованиям: во-первых, использование более простого языка, говоря о политике; во-вторых, больше позитивных рассказов о политике; в-третьих, использование развлекательных веб-сайтов или новостных программ, дающих краткую, менее глубокую информацию о политике.

Особо значимым элементом политического интернет-дискурса являются виртуальные блоги. Они способны формировать определенные позиции населения, в том числе и молодежи. Проанализировав сообщения и комментарии можно понять гражданские настроения и позиции, сформировать мнение о политических пристрастиях и действиях.

В современных реалиях интернет-блог — важный канал политической социализации молодежи, так как представляет собой: важный источник информации политического характера, место для организации политических дискуссий, ресурс оперативного информирования общественности о политических событиях, средство связи и обмена мнениями с единомышленниками. Блоги

представляют собой неформальные сообщества граждан, являясь элементом гражданского общества, они способны формировать определенные позиции, а участники подобных блогов становятся акторами политической жизни.

Особое место в интернет-пространстве сегодня занимают партийные порталы. Если учитывать то, что политические партии по своей природе заинтересованы в вовлечении новых членов в свои ряды и привлечении внимания электората, они с этой целью в современных реалиях могут активно использовать сетевые технологии.

Персональные сайты политических лидеров могут также стать в реалиях современности весьма ценным каналом политической социализации. Как отмечает Т. Б. Карпова, «сайт политического деятеля выполняет ряд функций: выступает источником информации о политическом деятеле, привлекает сторонников, поддерживает дискуссию на объявленную тему и оценивает текущее состояние общественного мнения, выполняет роль виртуальной общественной приемной, а также координатора во время предвыборной кампании. Благодаря совмещению всех этих функций появляется возможность вовлечь в политический процесс более широкие слои населения ...» [2]. Особенно это эффективно по отношению к такой группе населения, как молодежь, потому что именно это возрастная группа является активными пользователями интернета. По данным ВЦИОМ, доля пользователей интернета в России в 1 кв. 2018 г. составила 80%. Прирост числа ежедневных интернет-серферов — с 28% в 2011 г. до 62% в 2018 г. (среди молодежи от 18 до 24 лет эта доля превышает 95%) [3].

Проблема изучения современного политического дискурса в целом, и политического интернет-дискурса в частности, представляется весьма актуальной для решения важных практических задач. В условиях, когда в большинстве развитых стран наблюдается тенденция к снижению политического участия граждан, именно с интернетом стали связывать надежды на совершенствование процесса политической социализации молодежи, тем более что именно молодые люди, стали его пользователями. Несмотря на то, что использование Интернета для политических целей составляет небольшую область его применения, в самом политическом процессе он начинает играть все более значительную роль. Интернет различными способами вносит свой вклад в обучение молодежи тому, что означает быть гражданином, знакомит со специфическими особенностями и главными акторами политического процесса, а также способствует в определенной степени формированию самого отношения к политике и видению своего места в ней. С помощью Интернета можно организовать полноценный политический дискурс по общественно-значимым темам. Такой вид политической коммуникации позволит достичь добровольного, конструктивного согласия молодежи по основным волнующим ее вопросам.

### **Библиографический список:**

1. Бучкова А. И. Специфика влияния Интернета на политическую социализацию молодежи в современной России [Текст] / А. И. Бучкова // Национальная безопасность. Notabene. 2012. № 4. С. 35–41.
2. Карпова, Т. Б. Пермский политический дискурс в Сети интернет глазами лингвиста [Текст] / Т. Б. Карпова // Электронный научный журнал «Медиа-скоп». 2011. Вып. 1. URL: <http://www.mediascope.ru/node/754>
3. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9024>

**Терновая Л. О.,**

профессор, доктор исторических наук,  
профессор кафедры социологии и управления.  
Московский автомобильно-дорожный  
государственный технический университет (МАДИ),  
г. Москва

### **УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В РАКУРСЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Представление о кадровой безопасности позволяет ощутить, чем жили люди в определенное время, какими характеристиками наполнялся их труд, приносил ли он им не только возможность обеспечения пропитания и жилья, но еще радость, чем отличались условия труда в разных странах. Одной из основ кадровой безопасности выступает человеческий капитал. Понятие «human capital» введено в оборот Т. Шульцем в 1961 году. Позже Г. Беккер доказал эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировал экономический подход к человеческому поведению, за что в 1992 году получил Нобелевскую премию по экономике. Новое значение человеческого капитала пришло с вступлением мира в фазу развития, получившую название «общество знаний».

Связь проблематики человеческого капитала с кадровой безопасностью заключается в неотделимости человеческого капитала от самого человека. В отличие от материального капитала человеческий невозможно купить, продать, сдать или взять в аренду, его можно нанять. При этом он во многом сходен с физическим капиталом, ибо также изнашивается, устаревает, требует обновления и т. д. Инвестиции в человеческий капитал, включающие затраты на образование, производственную подготовку, охрану здоровья, миграцию, поиск информации о кадрах на рынке труда бывают гораздо больше, чем иные вложения в производство. Однако и расчет на выгоду от таких вложений, как правило, оправдывается.

Доходы от человеческого капитала разнообразны по форме и срокам получения. Поскольку такие доходы могут приходиться в неденежной форме, а их получение откладываться на долгий срок, то отсутствие ложно ожидаемого материального и быстрого результата способно создать у работника, руководства организации или в коллективе чувство неудовлетворенности, вызывать психологическое напряжение, стать причиной ухудшения делового климата. Часто инвестиции в человеческий капитал совпадают с периодом трансформации организации. В таком случае проблемы приложения результатов обучения, повышения квалификации или профессиональной переподготовки могут быть связаны с реформированием структуры организации, которое редко происходит безболезненно для сотрудников.

Особенно остро ситуация складывается в тех областях, где сосредоточены профессии, уходящие в прошлое. Данные, полученные социологами, не могут не вызывать одновременно чувства опасения резкого сокращения числа рабочих мест и радости за человеческие достижения. По данным отчета McKinsey, существующие технологии способны автоматизировать 45% действий сотрудников компаний, включая общение с клиентами и работу с документами. Технологии искусственного интеллекта в ближайшие годы сделают неактуальными профессии, связанные с рутинными операциями. По данным исследования, проведенного по заказу Всемирного экономического форума (ВЭФ), развитие робототехники и искусственного интеллекта в ближайшие пять лет приведет к потере 5,1 млн рабочих мест в 15 ведущих странах мира. Исследование Nomura Research Institute предсказывает, что к 2035 году заменят половину сотрудников японских компаний [2].

Тренд искусственного интеллекта занял первое место в исследовании 10 Hot Consumer Trends 2017, проводимом компанией Ericsson. Согласно этим данным, каждый четвертый респондент хочет, чтобы искусственный интеллект возглавил его компанию, а 18% опрошенных жителей Москвы воспользовались бы возможностью загрузить свое сознание в Интернет [3]. Некоторые компании начинают автоматизировать бизнес-процессы с помощью искусственного интеллекта. Классический пример автоматизации рутинного труда — рабочие на заводах. Роботизация делает ненужным содержание тысяч сборщиков техники на конвейерах. Технологии заменяют людей даже в творческих задачах. С большой долей вероятности беспилотные автомобили и дроны в будущем вытеснят водителей такси. Более того, профессия младшего юриста также попала в перечень должностей, которых потеснит искусственный интеллект. Большинство экспертов выражают уверенность в то, что заметные успехи робототехники и искусственного интеллекта не создают угрозы резкого роста безработицы. Людям придется

ся гораздо больше сотрудничать с роботами, особенно в реализации творческих идей. Искусственный интеллект повысит качество исполнения ряда работ, что потребует более точных расчетов для дальнейшего совершенствования производственного процесса.

Несмотря на опасения по поводу снижения занятости из-за автоматизации и цифровизации, нет доказательств того, что исчезнет большое число рабочих мест. Новые технологии предъявляют спрос на рабочую силу в новых секторах и сегментах. Занятость в мире к 2020 г. повысится в среднем на 1,73%, в том числе на 2% — благодаря технологическим драйверам. Около 2 млн рабочих мест будет создано до 2020 г. в инженерных, компьютерных, математических дисциплинах в США, Германия, Китай, Япония, Великобритания и других государствах. Рост производительности и конкурентоспособности компаний должен способствовать повышению спроса на их продукцию и стимулировать увеличение уровня занятости и заработной платы [1]. Многие из возможных тенденций на рынке труда в силу введения роботов уже просматриваются. Любопытно проанализировать эти тенденции так, как их видят современные дети, которые благодаря Интернету и телевидению обладают совершенно иными ценностями, чем дети, жившие в середине XX в. Смена детских приоритетов говорит о полном изменении общественных ценностей. Если полвека лет назад самой почетной считалась профессия врача, милиционера или ученого, а также популярными были профессии инженера, конструктора и архитектора, то дети последнего поколения выбирают иные профессиональные области. По данным опроса, проведенного среди 3500 детей обоего пола в возрасте от 10 до 14 лет, самой популярной в наше время дети считают профессию, связанную с шоу-бизнесом [5].

Обращение к мнению детей о популярности профессий ценно потому, что следует ориентироваться на то, какие профессии будут востребованы в то время как они должны будут себе ее выбрать. Сейчас эта задача получила дополнительную нагрузку в силу более быстрого изменения конкуренции на рынке труда. Еще недавно востребованные юридические и экономические специальности потеряли свою актуальность, но открылись новые вакансии, например, SMM-менеджера или лайф-коуча, поддерживающего и сопровождающего человека до получения им необходимого результата в соответствии с его собственным запросом. Десятка наиболее востребованных профессий выглядит следующим образом: инженеры, архитекторы и проектировщики; сфера сервиса — в основном консультационные и туристические услуги; логистика; IT-сфера; медики; химики, включая фармацевтов; психологи; экологи; PR-специалисты; маркетологи. Эти профессии относятся к тем направлениям, которые стремительно развиваются и сохраняют актуальность достаточно долго. Помимо них можно отметить стро-



ительные специальности. Отрадно, что в перечень самых востребованных профессий вошли химики и экологи.

Даже представители этих профессий бьют тревогу в связи с опасностью попасть в группу прекариата. Автором понятия «прекариат» является профессор Лондонского университета Г. Стэндинг [4]. К этой части общества относятся лица, имеющие неопределенные и профессиональные перспективы, частично занятые, творческие работники, работающие по краткосрочным контрактам, студенты. От «салиариата» (англ. *salary* — заработная плата), имеющего определенные гарантии занятости, зарплаты, премии, пенсии, страховки, их отличают случайные финансовые перспективы. По Стэндингу, прекарии страдают от «четырех «А»». Первая «А» — *anxiety* — тревога из-за неопределенности. Вторая «А» — *alienation* — отчуждение из-за необходимости заниматься не тем, чем хочется. Третья «А» — *anomie* — невозможность самоидентификации из-за разрыва социальных связей. Четвертая «А» — *anger* — злость, возникающая в результате предыдущих трех «А». Опасность разрастания численности прекариата очевидна, поскольку он может стать разрушительной силой, если окажется доведенным до положения люмпена, от которого отличается наличием образования и стремлением к удовлетворению более высоких потребностей, включая потребность в творческом труде.

Отсюда следует, что комплекс вопросов кадровой безопасности должен включать анализ не только нынешнего состояния безопасности персонала организаций, но и их перспективу, связанную с изменениями востребованности профессий на рынке труда, а также всевозможными рисками, проистекающими из изменений социальной структуры, образованием новых причин углубления социального неравенства.

#### Библиографический список:

1. Мильшина, Ю. В. Без бумаги и людей [Текст] / Ю. В. Мильшина // Известия. 2017. 11 окт.
2. Повальная роботизация [Электронный ресурс]. URL: <https://vc.ru/22181-robot-instead-human>
3. Пресс-служба компании Ericsson в России [Электронный ресурс]. URL: <https://www.crn.ru/news/detail.php?ID=116081>
4. Стэндинг, Г. Прекариат. Новый опасный класс [Текст] / Г. Стэндинг. М. : Ад Маргинем, 2014. 328 с.
5. Топ-20 самых популярных профессий с точки зрения детей // Независимая газета. 2014. 28 мая.

**Фисенко Н. В.,**  
старший воспитатель  
МАДОУ «Центр — детский сад № 200»,  
МО г. Краснодар

## **ТЕХНОЛОГИЯ КВЕСТ-ИГРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ ДЕТСКИХ ДОШКОЛЬНЫХ ПРАЗДНИКОВ**

Детские праздники и развлечения всегда являлись наиболее значимой и интересной стороной образовательной деятельности в детском саду. При подготовке к детскому утреннику педагоги большое внимание уделяют на то, чтобы устроить для посетителей, как правило, это родители дошкольников, масштабное выступление с песнями, танцами, творческими номерами. В результате вся образовательная деятельность для дошкольников сводится к бесконечным репетициям праздничных номеров и выступлений. Как следствие, сценарий праздника заранее детям известен, а их эмоциональное напряжение связано лишь с тем, чтобы хорошо выступить. Нужно также заметить, что за последние годы количество воспитанников в группах заметно увеличилось, и для педагога уделить должное внимание каждому ребенку в отработке песен и танцев стало физически невозможно.

В связи с этим возникла проблема: традиционная форма проведения праздников в дошкольной организации для детей стала не интересна, а родители недовольны тем, что их ребенок либо мало задействован в утреннике, либо тем, что недостаточно хорошо, на их взгляд, выступил. Перед педагогами встал вопрос: как сделать так, чтобы и дети, и родители были удовлетворены праздником, чтобы каждый получил удовольствие, каждому было интересно, и он мог в полной мере проявить свои способности.

Решению этой проблемы может способствовать использование новых интерактивных форм проведения праздничных мероприятий, например, таких, как квест-игра.

Образовательная деятельность в формате «квест» замечательно вписывается в концепцию, заданную ФГОС ДО, и становится отличной возможностью для педагогов и детей увлекательно и оригинально организовать жизнь в детском саду, а также привлечь родителей воспитанников к активному участию в жизни ДОО.

Название «квест» произошло от английского слова — поиск, приключенческая игра, представляющая собой интерактивную историю с конкретным сюжетом и героями, встречающимися на пути участников. Ключевую роль в игровом процессе играет решение головоломок и задач, которые требуют от игрока умственных усилий, умозаключений, проявления его способностей, а также умения работать в команде. Решение образовательных

задач квеста дает ребенку многое — новые знания, умения и опыт, но главное — удовольствие от процесса достижения результата.

Организацию и проведение каждого детского праздника в форме квеста можно рассматривать как краткосрочный мини-проект, где участниками выступают и дети, и родители, и педагоги.

Каждая квест-игра имеет определенный алгоритм организации и проведения в несколько этапов.

Сначала это разработка сценария, тщательное продумывание заданий и для детей, и для родителей, определение маршрута, возможно, и разработка карты квеста. На этапе проектирования в работу подключаются в основном педагоги, но и родители могут принять участие.

Следующий этап — изготовление элементов предметно-пространственной среды, костюмов, оформления и атрибутики соответственно задумке сценария и непосредственное создание дизайна среды. Здесь могут принять участие все. Например, предлагаем детям представить, что мы попали в Африку или во дворец Снежной королевы, и изготовить атрибуты, необходимые для погружения в данную среду. В процессе совместного творчества детей, родителей и воспитателей появятся пальмы, лианы, дивные птицы или сугробы, ледяные глыбы, сосульки и кресло зимней властительницы.

Немаловажное значение имеет подготовка персонажей квеста, проводников игры-путешествия. Здесь могут проявить свои актерские и организаторские способности не только педагоги, но и родители, старшие братья и сестры воспитанников. Чтобы сохранить таинство путешествия для дошкольников, давать им исполнение ведущих ролей не стоит. Однако можно запланировать в сценарии исполнение каких-то ролей, не требующие предварительной подготовки, и самими детьми.

Завершающим этапом проекта является непосредственное проведение квеста. Каждый ребенок во время игры является активным путешественником, мотивированным на выполнение интересной и посильной для него задачи. Решение всех индивидуальных задач, в конечном счете, оказывается ключом решения общегрупповой головоломки. Для создания эмоционального настроя и сплоченности действий воспитанников педагоги могут провести массовые физкультурные, музыкальные и танцевальные компоненты квеста. Это флешмобы, эстафеты, исполнение общеизвестных песен.

Вот несколько примеров квест-путешествий, проведенных в нашей дошкольной организации.

Проведение традиционного для детского сада праздника «Осенины» стало первым опытом проведения квест-игры. Перед детьми была поставлена задача — помочь Осени найти ключ от ее кладовых. Путешествие проходило по сказке «Золотой ключик, или приключения Буратино». У папы Карло дети строили замок из конструктора, в театре у Карабаса Барабаса

показали свои артистические способности и дети, и родители, затем преодолели полосу препятствий на Поле чудес, у Черепахи Тортилы собирали растерянные бусы, чтобы получить золотой ключик. В завершении праздника дети помогли Осени открыть ее кладовые — ярмарку, где гости детского сада могли приобрести осенние поделки, выполненные руками воспитанников и их родителей.

Квест «В гостях у Лесовичка» был посвящен году экологии в России. Ребята решали головоломки, очищали импровизированные водоемы и леса от мусора и сортировали его по видам, различали животных и птиц по их голосу и следам, рассуждали о том, как нужно вести себя на природе, и выполняли другие увлекательные задания. Событие получилось ярким, эмоциональным и запоминающимся.

В новогоднем квесте ребята отправились в путешествие за похищенными елочными игрушками и попадали в гости то к Василисе Премудрой — помогали ей готовить новогодний стол, то во дворец к Снежной королеве — искали в ледяном колодце осколки написанного заклинания, то на именины к Мухе Цокотухе — освобождали ее из паутины злого Паука. Разные развивающие среды с увлекательными заданиями были для детей неожиданными и интересными. В завершении дошколята наряжали елочки и участвовали во флешмобе. Все участники получили огромное удовольствие от праздника.

Такой подход к организации детских мероприятий оставляет много ярких впечатлений у каждого ребенка, дает ему возможность приобретения новых знаний и опыта, сплачивает всех участников образовательного процесса. Для родителей же такая организация праздников становится школой повышения педагогической компетентности и проявления своих талантов. Восприятие ими детского праздника постепенно приобретает другой характер: приходит понимание, что мероприятие готовится для детей, а не для взрослых, что деятельностная позиция каждого родителя гораздо более интересна, важна и плодотворна для него самого и для его ребенка. Таким образом, можно сказать, что проведение детских праздников и досугов в форме квест-путешествий имеет большой потенциал в решении образовательных и педагогических задач дошкольной организации.

#### **Библиографический список:**

1. Кичерова, М. Н. Образовательные квесты как креативная педагогическая технология [Текст] / М. Н. Кичерова, Г. З. Ефимова // Мир науки. 2016. Том 4. № 5 [Электронный ресурс]. URL : <http://mir-nauki.com/>
2. Осяк, С. А. Образовательный квест — современная интерактивная технология [Текст] / С. А. Осяк // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1–2.

3. Полат, Е. С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования : учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров [Текст] / Е. С. Полат. М. : Академия, 2001. С. 272.
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17.10. 2013. № 1155 г. «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» [Электронный ресурс]. URL : <http://legalacts.ru/doc/prikaz-minobmauki-rossii-ot-17102013-n-1155/>
5. Романцова, Ю. В. Веб-квест как способ активизации учебной деятельности учащихся [Текст] / Ю. В. Романцова [Электронный ресурс]. URL : <http://festival.1september.ru/articles/513088/>
6. Сокол, И. Н. Классификация квестов [Текст] / И. Н. Сокол // Молодой ученый. 2014. Вып. № 6 (09). С. 138–140.

**Хафизов Д. Х.,**  
магистрант 1-го курса;

**Кузнецов И. А.,**  
кандидат юридических наук, доцент.

Институт права  
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,  
г. Уфа

## **СОВРЕМЕННАЯ МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Миграционные процессы, вопросы регулирования миграционной политики сегодня приобретают важное значение, поскольку для этого явления характерны как позитивные, так и негативные стороны, влияющие на развитие любого государства. Правильно управлять процессами миграции в условиях финансового кризиса необходимо для эффективности деятельности государства. Россия является одним из крупнейших центров миграции, она — значимый фактор экономического, демографического, культурного развития.

До 5 апреля 2016 г. вопросы миграции находились под ведомством Федеральной миграционной службы. Указом Президента Российской Федерации от 05.04.2016 № 156 «О совершенствовании государственного управления в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и в сфере миграции» ФМС официально находится под ведомством Министерства внутренних дел — ГУВМ МВД, главного управления по вопросам миграции министерства внутрен-

них дел России [1]. Реорганизация ФМС связана с тем, что приоритетом миграционной политики должно являться не просто создание условий для легальной миграции, а, прежде всего, обеспечение национальной безопасности государства.

Согласно Указу МВД осуществляет организацию и участие в формировании основных направлений государственной политики в сфере миграции, обеспечение совершенствования нормативно-правового регулирования в сфере миграции, обеспечение взаимодействия подразделений МВД России с федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ по вопросам миграции, организацию и координацию деятельности территориальных органов МВД по вопросам, входящим в компетенцию Главного управления, также правоприменительные функции в этой сфере.

Штатная численность упраздненной ФМС была сокращена на 30%. Указ установил предоставить предложения в перечне должностей высшего начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации, в Федеральной миграционной службе, в Бюро по координации борьбы с организованной преступностью и иными опасными видами преступлений на территориях государств — участников Содружества Независимых Государств и соответствующих этим должностям специальных званий, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 01.03.2011 № 253 [2].

Деятельность ГУВМ регулируется Положением о Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации [3]. В настоящее время подразделения в составе МВД предоставляют полный список государственных услуг в сфере миграции: оформление и выдачу паспортов гражданина Российской Федерации, регистрационный учет, предоставление статуса вынужденного переселенца. Продолжает реализовываться программа переселения соотечественников, выдача разрешения на временное проживание, выдача вида на жительство, осуществление миграционного учета, оформление и продление визы, оформление разрешения на работу иностранным гражданам. Одной из основных задач является борьба с незаконной миграцией, предотвращение угроз безопасности страны, геополитическим интересам и международному имиджу, борьба с теневой экономикой, неконтролируемыми миграционными процессами, незаконной миграцией, устранение социальной напряженности и ксенофобии, устранение криминогенных ситуаций.

Пока рано оценивать результаты, но помощь в сфере миграции продолжает оказываться как гражданам страны, так и иностранцам. Качество обслуживания не ухудшилось. Все возлагаемые ранее на ФМС России функции и задачи останутся прежними и будут осуществляться в соответствии с действующим российским миграционным законодательством.

### Библиографический список:

1. Указ Президента Российской Федерации от 05.04. 2016 № 156 «О совершенствовании государственного управления в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и в сфере миграции» [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
2. Указ Президента Российской Федерации от 01.03.2011 № 253 (ред. от 21.12.2017) «Об утверждении перечня должностей высшего начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации, в Бюро по координации борьбы с организованной преступностью и иными опасными видами преступлений на территориях государств — участников Содружества Независимых Государств и соответствующих этим должностям специальных званий» [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».
3. Приказ МВД России от 15.04.2016 № 192 «Об утверждении Положения о Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Гарант».

**Хмельницкая Е. В.,**

воспитатель

МАДОУ «Центр — детский сад № 200»,

МО г. Краснодар

### **АНИМАЦИЯ КАК ПРОЕКТНАЯ ФОРМА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ДОШКОЛЬНИКАМИ**

Анализ образовательного взаимодействия педагога с дошкольниками показывает, что в общении взрослого с ребенком важным является необходимость мотивировать ребенка на развернутое аргументированное высказывание, а также побудить его услышать и понять мнение собеседника. На наш взгляд организованная педагогом творческая проектная деятельность дошкольников создает особое коммуникативное поле, в котором, каждый участник может выразить собственное мнение по поводу решаемой проектной задачи и соотнести свое суждение с мнениями других участников проекта. Противоречия во мнениях обеспечивают мотивацию каждого ребенка на доказательное, аргументированное рассуждение. Средством, позволяющим педагогу решать вопросы развития коммуникативной, речевой культуры ребенка, способностей к рассуждению является создание анимационных фильмов.

Создание каждого мультфильма — это мини-проект, в котором детям предоставляется возможность познать азы анимации и почувствовать себя в роли начинающего режиссера, сценариста, оператора, художника, декора-

тора. Творческий процесс целиком и полностью строится на желании детей и на их интересе. Работа над созданием мультфильма позволяет дошкольникам не только проявить себя, свои способности, но и научиться думать, пробовать, рассуждать, отстаивать свою точку зрения. Каждый мультфильм создается группой из 4-5 воспитанников старшего дошкольного возраста вместе с руководителем кружка. Съёмочный процесс состоит из нескольких этапов и имеет различные временные рамки в зависимости от сложности проекта.

На первом этапе воспитанники придумывают и обсуждают сюжет — сценарий. С чего же все начнется и чем все закончится? Будет ли сюжетная линия на основе литературного произведения, или из жизни воспитанников, а, может, это будет полностью фантастическая история, придуманная здесь и сейчас. Педагог помогает воспитанникам выбрать актуальную для всех тему. В процессе выбора сюжета дошкольники учатся взаимодействовать в команде, слушать и слышать друг друга, высказывать свою точку зрения, продолжать и развивать мысль сверстника. Именно на этом этапе в воображении детей рождаются будущие персонажи мультфильма.

На следующем этапе юные мультипликаторы выбирают материал, который они будут использовать для создания своей истории и вид экспозиции: плоскостной или объемный. Современный детский сад предоставляет детям большие возможности в выборе материалов: лего-конструктор, кукольные и теневые театры, песок, аппликация, пластилин, фломастеры, краски и многое другое. Дошкольники имеют возможность обсудить и выбрать материал, соответствующий детскому замыслу. Так решается почему, например, космическое путешествие лучше сделать из лего-конструктора, а кубанскую историю вылепить из пластилина. В процессе принятия творческих коллективных решений у детей формируется необходимость к доказательности своего выбора.

На третьем этапе художники занимаются изготовлением героев и декораций. В ходе продуктивной деятельности ребята сталкиваются с некоторыми трудностями. Как сделать героя с подвижными частями тела? Что можно использовать в качестве крепления частей тела? Невмешательство взрослого в выбор ребенка позволяет создать условия для его личной ответственности, что и необходимо для обеспечения условий к развитию потребности в рассуждении. На этапе создания экспозиции у юных мультипликаторов возникают сложности в размещении персонажей и декораций. Здесь идет закладка элементарных представлений о перспективе и особенностях перспективного изображения, знакомство с понятиями «передний» и «задний» план. Дети совместно с педагогом анализируют проблему, предлагают пути ее решения. Например, в процессе съемки плоскостного мультфильма воспитанники столкнулись с проблемой как изобразить всех членов семьи, сидящих за столом, до этого «ходивших» по комнате. Путем проб и ошибок в совместном обсуждении решалась эта проблема. Здесь до-



школьникам потребовалась наблюдательность, смекалка и умение аргументировать свою точку зрения, чтобы персонажи не оказались ногами на столе или не лежали под столом.

На следующем этапе начинается покадровая съемка мультфильма, где воспитанники примеряют на себя роль мультипликатора, оператора, режиссера, звукорежиссера. Им приходится распределять между собой роли, устанавливать очередность, договариваться друг с другом, демонстрируя высокий уровень взаимодействия. Здесь воспитанники имеют также возможность приобретения опыта использования современных технических средств, аккуратного и бережного обращения с ними, ведь от этого зависит качество будущего мультфильма.

Последним этапом создания анимационного фильма является его озвучивание. Это процесс, в котором решающую роль играют артистические способности детей. Здесь приходится обращать внимание на темп и интонацию, неоднократно отрабатывать выразительность речи. На этом этапе у некоторых детей возникают проблемы неуверенности в своих силах, они не могут выразить эмоции голосом. Здесь большое значение имеет совет сверстника, его точка зрения, взгляд со стороны, как, какими словами или звуками можно выразить мысль, эмоцию, чувство. Творческая атмосфера совета, рассуждения и взаимоподдержки в мультстудии это то, что, в конечном счете, позволяет дошкольникам создавать уникальные истории в формате мультипликации.

Рассмотрев каждый из этапов создания детского мультфильма, можно отметить, что мультстудия является эффективным средством для развития у дошкольников способности к мыслительному анализу и рассуждению. В процессе решения познавательных и дизайнерских задач они многое узнают, учатся думать, высказывать свою точку зрения и отстаивать ее в бесконфликтном диалоге. Такой опыт, несомненно, имеет индивидуальную значимость для каждого участника данной деятельности.

#### **Библиографический список:**

1. Веракса, Н. Е. Проектная деятельность дошкольников [Текст] / Н. Е. Веракса, А. Н. Веракса : пособие для педагогов дошкольных учреждений. М. : Мозаика-Синтез, 2008.
2. Виноградова, Н. А. Образовательные проекты в детском саду [Текст] / Н. А. Виноградова, Е. П. Панкова : пособие для воспитателей. М. : Айрис-пресс, 2008.
3. Зубкова, С. А. Создание мультфильмов в дошкольном учреждении с детьми старшего дошкольного возраста [Текст] / С. А. Зубкова, С. В. Степанова // Современное дошкольное образование. Теория и практика. 2013. № 5.
4. Лебедева, А. В. Роль исследовательского обучения в формировании познавательного интереса обучающихся [Текст] / А. В. Лебедева // Среднее профессиональное образование. 2010. № 3.

5. Тимофеева, Л. Л. Проектный метод в детском саду «Мультфильм своими руками» [Текст] / Л. Л. Тимофеева. СПб. : Детство-Пресс, 2011.

**Шишкина Д. А.,**  
магистрант 2-го курса по направлению  
38.04.03 «Управление персоналом»;

**Верещагина Л. С.,**  
доктор экономических наук, профессор  
кафедры управления персоналом и психологии.  
Саратовский социально-экономический институт  
(филиал) РЭУ имени Г. В. Плеханова,  
г. Саратов

## **ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

*В статье определены роль и значение проектирования системы управления персоналом, место и направления деятельности системы управления персоналом, принципы и методы управления персоналом, этапы и документы, формируемые при проектировании данной системы*

В условиях современной действительности персонал выступает основным ресурсом организации, что в большей степени определяет успех всей ее деятельности, которой нужно грамотно управлять, создавая оптимальные условия для развития. На основе многочисленных исследований и опыта большинства российских компаний, именно персонал выступает долгосрочным показателем конкурентоспособности и выживания организации.

В качестве основного условия успешного функционирования любой организации выступает целостность системы управления персоналом. Усиление целостности системы управления персоналом возможно за счет совершенствования взаимодействия функциональных подсистем, а также при помощи смещения акцентов в управлении персоналом на основе стратегических задач, поставленных в организации. Данную цель можно достичь при помощи проектирования системы управления персоналом.

Процесс проектирования системы управления персоналом его особенности, цели и задачи зависят от стадии жизненного цикла и организационно-правовой формы предприятия.

В настоящий момент в условиях кризисной экономики для выявления особенностей процесса проектирования системы управления персоналом используют следующую классификацию организаций:

1. «Новая» организация — создана впервые, необходимо привлечение нового персонала, основных фондов и т. д.
2. «Действующая» организация.
3. «Реорганизующаяся» организация — находится в процессе смены организационно-правовой формы или сферы деятельности и т. д. [2, с. 510].

На основе данной классификации формулируются цели и задачи проектирования системы управления персоналом.

Так, для «новых» организаций свойственно особое внимание к общей структуре системы управления персоналом. В данном случае задачей проектирования системы управления персоналом будет формирование цели создания системы управления персоналом и ее увязка с общей стратегией организации, создание штата сотрудников организации и проч. На данном этапе основная цель системы управления персоналом — обеспечение системы оплаты труда и эффективная деятельность по найму персонала.

Для организаций второго типа («действующие») основным направлением деятельности становится совершенствование системы управления персоналом. Достижение данной цели возможно благодаря развитию персонала, обеспечивающемуся при помощи системы непрерывного обучения сотрудников и систем мотивации и стимулирования.

Для «реорганизующихся» организаций характерно сочетание целей проектирования системы управления персоналом «новых» и «действующих» организаций, так как в результате реорганизации зачастую появляется если не новая, то как минимум обновленная организация. Следовательно, целью проектирования системы управления персоналом для организаций третьего типа является формирование цели создания системы управления персоналом и ее увязка с общей стратегией новой организацией, а также совершенствование действующей системы управления персоналом.

Для оценки эффективности проектирования системы управления персоналом в зависимости от типа организации используют следующий подход:

- «новой» организации необходимы значительные финансовые ресурсы для реализации проекта, длительное время и как следствие, сравнительно большой срок окупаемости;
- «действующие» организации могут использовать существующие ресурсы (материальные, финансовые, трудовые), что значительно снижает объемы вложений;
- «реорганизующиеся» организации могут использовать как существующие ресурсы, так и привлекать внешние инвестиции, благодаря чему расширяются финансовые возможности реализации проекта [3, с. 9].

Более наглядное описание этапов проектирования системы управления персоналом в зависимости от типа организации представлено в таблице 1.

Таблица 1 — Содержание этапов проектирования системы управления персоналом

Этап проектирования	«Новая» организация	«Действующая» организация	«Реорганизующаяся» организация
Пред-проектная подготовка	Формулирование целей создания системы управления персоналом и ее увязка с общей стратегией организации	Оценка эффективности действующей системы управления персоналом	Формулирование целей создания системы управления персоналом и ее увязка с общей стратегией организации. Оценка эффективности действующей системы управления персоналом
Проектирование	Разработка проекта комплексной системы управления персоналом. Расчет возможных экономических и социально-психологических результатов	Разработка проекта совершенствования действующей системы управления персоналом. Расчет возможных экономических и социально-психологических результатов	Разработка проекта совершенствования действующей системы управления персоналом и проекта создания комплексной службы управления персоналом. Расчет возможных экономических и социально-психологических результатов
Реализация проекта	Внедрение проекта и расчет фактического экономического и социально-психологического результата. Сравнение значений фактического и планируемого результатов. Выявление причин отклонений. Внесение изменений в первоначальный проект	Внедрение проекта и расчет фактического экономического и социально-психологического результата. Сравнение значений фактического и планируемого результатов. Выявление причин отклонений. Внесение изменений в первоначальный проект	Внедрение проекта и расчет фактического экономического и социально-психологического результата. Сравнение значений фактического и планируемого результатов. Выявление причин отклонений. Внесение изменений в первоначальный проект

Эффективное проектирование системы управления персоналом в организации должно базироваться на следующих принципах:

- Рассмотрение проекта на всех этапах жизненного цикла (расчетный период) и моделирование денежных потоков на каждом из этапов;
- Учет различных аспектов временного фактора, таких как: динамичность показателей проекта и его экономических факторов (изменение во времени), неравноценность разновременных затрат и результатов (предпочтительны более ранние результаты и более поздние затраты);
- Учет только предстоящих затрат и поступлений;
- Учет только наиболее существенных результатов проекта;
- Определение эффективности на различных этапах проекта отдельно;
- Учет влияния инфляции и прочих рисков, оказывающих влияние на реализацию любых проектов [2, с. 511; 3].

Важнейшим условием эффективной деятельности любой организации является целостность системы управления персоналом, которая достигается при помощи совершенствования взаимодействия функциональных подсистем, а также за счет смещения акцентов в управлении персоналом на основе стратегических целей, поставленных перед организацией.

Проектирование системы управления персоналом нельзя рассматривать отдельно от проектирования общей системы управления организацией, так как первая, помимо функциональных подразделений, занимающихся работой с персоналом, включает также и всех линейных руководителей. Комплексно решить проблемы эффективности управления персоналом в организации можно на основе системного подхода к проектированию системы управления персоналом. Системный подход предполагает, что проектируются все функциональные целевые подсистемы, подсистемы обеспечения управления, подсистема линейного руководства, все составляющие их элементы; функции, организационная структура и технология управления, кадры, информация, технические средства управления, управленческие решения. Проектируются взаимосвязи этих компонентов целостной системы между собой внутри системы, а также с внешней средой.

Автором предложена концептуальная модель комплексного подхода к проектированию системы управления персоналом, в основе которой находится подразделение процесса проектирования на пять функциональных элементов:

1. Проектирование системы оплаты, оценки и эффективности работы персонала.
2. Проектирование организации работы с персоналом.
3. Проектирование организации рабочих мест.
4. Разработка проекта создания оптимального трудового коллектива.
5. Проектирование кадровой службы. [4–7; 9, с. 199].

В данном случае проектирование кадровой службы является заключительным обобщающим этапом, который разрабатывается по экономико-организационному, документационному, информационно-техническому и нормативно-правовому направлению. На основе данного разделения обеспечивается комплексный подход к проектированию системы управления персоналом в организации.

В качестве основных направлений проектирования службы управления персоналом в организации выделяют: разработку организационной структуры кадровой службы; определение кадрового и документационного обеспечения кадровой службы; определение информационно-технического обеспечения кадровой службы.

Результат проектирования кадровой службы по вышеперечисленным направлениям — проект нормативно-правового обеспечения кадровой службы, в котором отражаются основные кадровые документы, закрепляющие особенности работы с персоналом (штатное расписание, положения о структурных подразделениях, коллективный договор, должностные инструкции и т. д.).

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что основным условием эффективного функционирования организации выступает проектирование целостной системы управления персоналом на основе комплексного подхода, обеспечивающей постоянное развитие и совершенствование организации и являющейся основой ее экономической и социально-психологической эффективности.

#### **Библиографический список:**

1. Абдуллин, Б. Ж. Стратегия управления персоналом как одна из функций менеджмента организации [Текст] / Б. Ж. Абдуллин, А. Т. Жадыгерова, М. С. Нурмаганбетова // Вестник Омского регионального института. 2014. № 1. С. 23.
2. Баркетова, Т. А. К вопросу о содержании организационной культуры современной организации [Текст] / Т. А. Баркетова, Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2017. № 5 (69). С. 42–45.
3. Бухрашвили, В. В. Проектирование системы управления персоналом предприятия в кризисной ситуации [Текст] / В. В. Бухрашвили, А. Г. Ивасенко // Международный студенческий научный вестник. 2015. № 4–3. С. 511.
4. Верещагина, Л. С. О методике оценки качества персонала реализационных структур промышленных предприятий [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 4. С. 34–37.
5. Верещагина, Л. С. Развитие качества исполнителей на основе повышения надежности персонала [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовско-

- го государственного социально-экономического университета. 2007. № 18. С. 41–45.
6. Верещагина, Л. С. О снижении неформальной занятости в Российской Федерации [Текст] / Л. С. Верещагина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2016. № 4 (63). С. 16–19.
  7. Верещагина, Л. С., Рощепкина, Н. В. Совершенствование структуры и численности персонала организации на основе ФСА [Текст] / Л. С. Верещагина, Н. В. Рощепкина // Научная мысль и современный опыт в решении системных проблем развития : сб. науч. трудов по итогам науч.-исслед. работы ученых Саратовского социально-экономического ин-та (филиала) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова» по итогам 2013 г. Саратов, 2014. С. 72–73.
  8. Куткович, Т. А. Проектирование системы управления персоналом предприятия [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Т. А. Куткович // Морская государственная академия имени адмирала Ф. Ф. Ушакова. Краснодар, 2006.
  9. Молоткова, Н. В. Управление персоналом в организации: современные подходы и особенности [Текст] / Н. В. Молоткова, М. А. Блюм, Д. В. Фьонг // Вопросы современной науки и практики. 2014. № 4 (54). С. 195–199.

**Ардалани Куруш,**  
соискатель Института философии,  
политологии и права.  
Академия наук Республики Таджикистан,  
г. Душанбе

## ПРЕДИСЛОВИЕ К КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ИСЛАМСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ИРАН

*Статья посвящена основным типам предпринимательской деятельности в Иране в соответствии с коммерческим кодексом Ирана и конкретными бизнес-правилами.*

*В Исламской Республике Иран коммерческая деятельность в зависимости от вероисповедания и принципов торговли, принятых обществом, имеет свои особенности. Но так как она является субъектом международного права, то правила, которые в стране установлены, соответствуют международным нормам.*

**Ключевые слова:** *коммерческая деятельность, трейдер, валютные операции, торговая компания, транспорт, брокер, страхование, биржа.*

## МУҚАДДИМОТИ ФАЪОЛИЯТҲОИ ТИҲОРАТИ ДАР ЊУҚУКИ МАВЗЎАИ ЭРОН

Ардалони Куруш,

Пажӯнишгоњи фалсафа, сиёсатшиносӣ ва ҳуқуқи АИ ЉТ

Баробари моддаи 6 Қонуни тилҳорати Эрон: «Ҳар тольире ба истиснои касабай лӯзӣ, мукаллаф аст дафотири зайл ё дафотири дигареро, ки Вазорати адлия ба мулиби низомномаи қоимақоми ин дафотир қарор медиҳад, дошта бошад: 1) дафтари рӯзнома; 2) дафтари кул; 3) дафтари дороӣ; 4) дафтари купие».

1. **Дафтари рӯзнома.** Тибқи моддаи 7 қонуни мазкур: «Дафтари рӯзнома дафтарест, ки тольир бояд ӯнамарӯза, мутолибои видеоӣ ва диону (қарз) ситади тилҳорати ва маълумот ролеъ ба авроқи тилҳорати (аз қабиле хариду фурӯш ва зуъурнависи) ва ба таври кулли воридот ва содироти тилҳории худро ба ҳар исму расме, ки бошад ва лавнаеро, ки барои махорили шахсии худ бардошт мекунад, дар он дафтар сабт намояд».

Дар ин дафтар амалиети тольир ба тартиби таърихи анъоми онҳо сабт мегардад ва агарчи тибқи қонун ин дафтар бояд ба рӯз навишта шавад, вале ба лиънати тароқуми умури ин қор мушқил буда, махсусан ба лиъози ин ки асноди ӯисобдорӣ охири вақт содир мешавад, дар аксар муассисот навиштани дафтари рӯзнома маъмулан чанд рӯзе ба таъхир меафтад ва ҳар гоъ ин таъхир зиёд набошад, мавриди игмоз қарор мегирад.

2. **Дафтари кул.** Тибқи моддаи 8 Қонуни тилҳорат: «Дафтари кул, дафтарест, ки тольир бояд кулли маълумотро лоақал ӯафтае як маротиба аз дафтари рӯзномаи истихроль анвои мухталифи онро ташхис дода ва лӯдо намуда, ҳар навъеро дар саъфаи махсус дар он ба таври хулоса сабт кунад». Ҳисобное, ки дар дафтари кул боз мешаванд, ё марбут аст ба ашхос ва муассисоте, ки тарафи муомилаи тольир ӯастанд, марбут аст ба ӯисоби ташкилоти худе тольир. Монанди сандук, анбор, коло ва монанди он, мумкин аст теъдоди ӯисобнои тольир зиёд ва мутанаввеъ бошад. Дар ин сурат ду ӯисоби дигар ӯам боз мекунанд, яке ӯисобнои интизомӣ, ки дар он ӯисобноеро, ки дар поени сол ӯанӯз комилан мушаххас нест, нигоъдорӣ мекунад ва дигар ӯисоби суду зиени ӯосила.

3. **Дафтари дороӣ.** Баробари моддаи 9 Қонуни тилҳорат: «Дафтари дороӣ дафтарест, ки тольир бояд ҳар сол сурати лӯмее аз кулли дороии манқул ва ӯайриманқул ва дион ва мутолиботи соли гузаштаи худро ба зер тартиб дода, дар он дафтар сабт ва имзо намояд ва ин қор бояд то понздаъуми фарвардинмоњи соли баъд анълום бипазирад». Имрӯз аглаб муассисоти тилҳорати ва ширкатно хулосаи амалиети солонии худро ба сурати тарознома танзим мекунанд ва тарознома лӯнишини сурати дороӣ мешавад ва ба сурати



лядвале аст, ки арқоми боқимонда ӯисобҳои мухталифи муассисаро дар поёни сол нишон медиҳад ва як тарафи он дороӣ ва тарафи дигари он бадеии тилъориро маълум мекунад ва ӯар гоӣ тафовут байни ӯамӣ сутуни дороӣ ва бадеӣ мусбат бошад, таъти унвони суд ва ӯар гоӣ тафовут манфӣ бошад, таъти унвони зиён дар дар зайли арқоми тарафе, ки ӯамӣ он камтар аст, навишта мешавад, то ду сутун — дороӣ ва бадеии тарознома бо ӯам мусовӣ гарданд.

Аз лиӯози молиётӣ ин дафтар дар мавриди ширкатҳои тилъорӣ, асоси ташхиси молиёт аст ва ширкатҳои тилъорӣ муваззафанд тарознома ва ӯисоби суду зиёни худро дар поёни ӯар сол дар рӯзномаи расмӣ мунташир намоянд, хусусан дар мавриди ширкатҳои саъҳои хос ва ом.

**4. Дафтари купие (бадал).** Тибқи моддаи 10 Қонуни тилъорат: «Дафтари купие дафтарест, ки тольир кулли муросилот ва мухобирот ва суратҳои собҳои содири худро дар он ба тартиби таърих сабт намояд». Тибқи табсари ин модда: «Тольир бояд кулли муросилот ва суратҳои собҳои воридаро низ ба тартиби таърихи вуруд мураттаб намуда ва дар ду лифофаи махсус сабт кунанд». Имрӯз кулли муросилот ва мукотибот бо мошин ё роёна навишта шуда, як нусха аз он дар почта ниғадорӣ мешавад. Илова бар дафтари мазкур аз дафотири дигаре низ ба унвони дафтари муайян истифода мекунанд, монанди дафтари анбор, дафтари саъҳои пешнависи дафтар.

**Рӯзнома ва пешнависи дафтари кул.** Ба лиӯози аъамияти дафотири мазкур ва санадоти онҳо, ба манзури ӯилавгирӣ аз тақаллуб дар онҳо, ташрифоти пешбинишуда, ки риояти онҳо илзоми аст. Дафтари рӯзнома ва кул ва кулли дороии қабл аз он, ки чизе дар он навишта шавад, қитон кашада мешавад ва сафаъотро шумурда ва дар сафаъаи аввал ва охири ӯар дафтар маълумӣ адади сафаъот ва мушаххасоти соъибадфарро навишта бо қайди таърихи имзои ду тараф қайтонро бо муър сурби махсус мангана мекунанд. Кулли аъдод ва таърих бояд ӯуруфӣ навишта шаванд. Дар ӯар маврид, дар дафтари купие ин имзо лозим нест, вале сафаъоти он бояд ба тартиб шуморагузори шавад.

Тибқи моддаи 14 Қонуни тилъорат, дафтари тилъоратӣ чаъор гуна ва дигар дафтаре, ки тольир барои умури тилъории худ ба кор мебаранд, агар мутобиқи муқаррарот мураттаб шуда бошанд, тольир дар умури тилъоратӣ санадиат хоъад дошт ва дар ӯайри ин сурат алайҳои соъибони он муътабар хоъад буд. Нуктае, ки аз моддаи 14 истифода мешавад:

Нуктаи аввал: дафотири тилъоратӣ, агар мутобиқи муқаррарот танзим шавад ӯам ба нафъи тольир ва ӯам ба зарари ё санадиёт дорад ва агар мутобиқи муқаррарот танзим нашавад, алайҳои ё санадиёт дорад.

Нуктаи дувум: агар дафотири тилъоратӣ мутобиқи муқаррарот танзим шавад, дар баробари тольир санадиёт дорад ва дар муқобили ӯайритольир ӯадди аксар мумкин аст ӯузи қароин ва аморот (далел) қабул шавад. Ал-

батта, агар касе ба дафтари тољир истинод кунад, наметавонад тафкик карда, ончиро, ки ба нафъи ўст қабул ва ончиро, ки бар зарари ўст, рад кунад, магар он ки безътибории ончиро ба зарари ўст, собит кунад.

Нуктаи сеюм: агар дафотири тильоратї тибки мукаррарот танзим шавад, дар сурате далел маъсуб мешавад, ки даъвои марбут ба умури тильоратї бошад.

**Истинод ба дафотири тильоратї.** Њар гоњ яке аз тарафайн ба дафотири бозорагонии тарафи дигар истинод кунад, ў бояд дафотири худро дар додгоњ иброз кунад ва агар ибрази дафотир дар додгоњ мумкин набошад, додгоњ кормандеро маъмур менамояд, ки бо њузури тарафайн дафотирро муоина ва рўйнавишти ончиро ки лозим аст, тањия намоянд ва њель бозаргоне наметавонад ба узри надоштани дафтар аз иброз ё ироаи дафотири худ имтиноњ кунад, магар ин ки собит намоянд, ки дафотири ў талаф шуда, ё дастрасї ба онро надорад:

– њар гоњ ба дафотири тильоратї истинод шавад ва ў аз ибрази он имтиноњ кунад ва талаф ё адами дастарсї ба онро њам натавонад собит кунад, додгоњ метавонад онро аз адилаи (далели) исботи изњори тарафи;

– дар моддаи 303 Қонуни додрасии маданї ба њарими хусусии иќтисодї дар афрод ва низоми умумии иќтисодї тавалъуњ шуда ва мукаррар гардида, ки њар гоњ ибрази тамом ё қисмате аз санад ё изњори алании мафоди он дар додгоњ бо манофеи яке аз асњоби даъвї ё шахси солисе манофеи буда ва ё бар хилофи низом ва ё манофеи умумї бошад, додраси додгоњ ё корманди алалбадал, ё мудири дафтар ба тањйини додгоњ дар њузури тараф ё тарафайни он санадро муоина ва фаќат ончиро, ки лозим ва рољеъ ба мавриди ихтилоф аст, хорильнавис менамояд.

**Сабти тильоратї.** Тибки моддаи 16 Қонуни тильорат дар нукоте аз Эрон, ки ба муљибии қонун тањйин мешавад, қулли ашхосе, ки дар он нукот ба тильорат иштиѓол доранд, аам аз эронї ва хорилї, ба истиснои касабай њузыї, бояд номи худро дар дафтари сабти тильоратї ба сабт бирасонад. Ин сабти амораи қазої бар тољир будани шахс аст.

Узвияти утоќи бозаргонї ва тањсили корти бозаргонї, мавкул ба сабти номи тољир дар дафтари сабти бозаргонї аст. Дафтари сабти тильорї дар идораи сабт нигањдорї мешавад ва бояд тавассути додситони мањал ё намояндаи ў шуморагузорї, имзо ва муњр шавад. Пас аз сабт дар дафтари сабти тильоратї тољир бояд дар қулли аснод ва суратњисобњо, шумораи сабти дафтари тильоратии худро дарљ намояд.

Сабти дафтари тильоратї ба тариќи эълومی сурат мегирад, яъне идораи сабт изњороти мутаќозиро бидуни тањќиќ дар бораи сињату саќми он сабт мекунад. Бо ин њол касе, ки номи худро дар дафтари мазкур ба сабт расонад, тољир талфиќ мешавад, магар ин ки хилофи он исбот шавад. Таѓйироте, ки дар вазъи тољир њосил мешавад, бояд дар дафтари мазкур ба сабт бирасад,

дар ғайри ин сурат дар муқобили ашхоси солис эътибор нахоёнад дошт. Дар ин сабт мавзӯоти зайл қайд мешавад: 1) ному насаби хонаводагӣ; 2) шумораи шиноснома ва маъалли судур; 3) табайят; 4) таърихи иштиғол ба тильорат; 5) навъи тильорат; 6) навъи коло; 7) дохилӣ ё хорилӣ будани тильорат; 8) таърихи вуруд ба Эрон, агар хорилӣ аст. Пас аз сабт ва дарёфти шумораи сабт, ин шумора дар тамоми авроқи бозаргонии тоъир қайд мешавад. Кулли тағйирот фавту варшикастагӣ, ғалъу тасфия, мамнӯият ва тақсими амвол ва монанди инҳо бояд дар дафтари сабти тильоратӣ зикр шаванд.

**Исми тильоратӣ.** Исми тильоратӣ номест, ки тоъир таъти он ном тильорат мекунад ва тоъир онро барои муаррифии худ ва тильорати худ интихоб мекунад ва мумкин аст номе ғайр аз номи хонаводагии ӯ бошад. Ин ном лӯзъи нуқуқи касбу пеша аст ва дар сурати сабт аз тарафи қонун ғимоят мешавад. Исми тильоратиरो бояд бо сабти тильоратӣ иштибоъ гирифт. Ин ду аз ғинъати зер фарқ доранд:

1. Дар сабти тильоратӣ номи худи тоъир сабт мешавад, вале дар исми тильоратӣ номи бозаргонӣ ва тильоратхонаи ӯ сабт мешавад. Албатта, яке будани он ду маънӣ надорад.

2. Сабти тильоратӣ бо фавт ва ғалъи бозаргон поён пазируфта, мунтафӣ мешавад, вале исми тильоратӣ метавонад идома ёбад.

3. Ҳадаф аз сабти тильоратӣ гирифтани омили бозаргонон ва дастаҳои тильорӣ аст, вале ҳадафи исми тильоратӣ таблиғот ва шиносоии муассисаи тильоратӣ аст.

4. Исми тильоратӣ лӯзъи нуқуқи касбу пеша аст, вале сабти тильорӣ ин имтиёзро надорад. Бинобар ин, исми тильоратӣ қобили нақлу интиқоли қанърӣ ё қарордоде аст ва сабти тильоратӣ ин тавр нест.

Ширкатҳои тильорӣ таъти исми махсус ташкил мешаванд ва он шомили ду қисмат аст, ки як қисмат марбут ба навъи ширкат ва дигаре марбут ба исми ихтисосии ширкат аст. Қисмати марбут ба навъи ширкат дар ғама ширкатное, ки аз як навъ бошанд, яқсон аст. Масалан, ширкати тазоминӣ ё саъномӣ, вале қисмати марбут ба исми ихтисосии ширкат, дар сурате ки ширкат аз навъи ширкати ашхос бошад, номи ақаллан яке аз шарикон бояд дар он бошад ва агар аз навъи ширкати сармоя бошад, зикри шарикон дар исми ширкат мамнӯъ аст. Сабти исми тильоратӣ ихтиёрӣ аст, магар дар мавориде, ки Вазорати додгустарӣ илзоми намояд (моддаи 576 Қонуни тильорат).

Ғимоят аз исми тильоратӣ мавқул ба ин аст, ки қаблан ба сабт расида бошад, вале бар асоси Иттиҳодияи Париж бидуни он ки илзоми ба таслими изъорнома ё сабти он бошад, дар кулли мамолики узви иттиҳодия мавриди ғимоят қарор хоёад гирифт, чи узви аломати қорхона ё тильоратӣ бошад, ё набошад. Исми тильоратии сабтшударо ғелъ шаҳси дигаре дар ғамон маънал наметавонад исми тильоратии худ қарор диёад, вале ин ки исми тильоратии сабтшуда бо номи хонаводагии ӯ яке бошад.

Имрӯз дар Эрон сабти исми тильораті илзомі нест, зеро қарор будани ойиннома илрои марбут ба он ба тасвиб бирасад, ки ӯанӯз ӯам тасвиб нашуда, вале агар ба тасвиб бирасад, монанди сабти ширкатно ва алоими тильораті ва ихтироот, ба тариқи эълومی анълум хоӯад шуд. Яӯне, идораи сабт нисбат ба изӯороти мутақозі сабт ва сиӯату сиқами он таӯқиқе нахоӯад кард, вале ашхосе, ки муӯтақиданд, ки ӯуқуқи онно тазиёе шудааст, ӯақ доранд ба сабти мазкур эӯтироз кунанд ва идораи сабт фақат баррасі мекунад, ки чунин исме қаблан барои шахси дигаре ба сабт нарасида бошад.

**Аломати тильораті ва алоими ҳадамот.** Аломати тильораті василаест, ки тольир ё тавлидкунанда аљноси худро ба василаи он аз аљноси соирин мушаххас мекунад. Тибқи моддаи 1 Қонуни сабти алоими тильораті ва ихтироот (1310) аломати тильораті иборат аз ӯар қисми аломате аст, аам аз нақш, тасвир, рақам, иборат, муӯр, лифофа ва ғайри он ки барои имтиёз ва ташхиси маъсулоти саноаті, тильораті ё фалоӯаті ихтиёр мешавад. Мумкин аст як аломати тильораті барои ташхиси маъсули лӯмоате аз зореин, арбоби саноат, тульор, ё маъсули як шаӯр ва ё як ноӯия аз мамлакат ихтиёр шавад. Алоими тильорі бояд хусусиёти зерро дошта бошад:

1. Љадид будан, яӯне собикаи истеъмол аз сӯйи дигарон надошта бошад.
2. Вальни тамоиз доштан, яӯне аломат набояд ончунон сода бошад, ки ӯар кас битавонад онро истеъмол кунад.
3. Гумроӯкунанда набошад. Аломат набояд муштариро ба иштибоӯ андозад. **Алоими мамнӯ.** Тибқи моддаи 5 Қонуни сабти алоим ва ихтироот, сабти алоими зер мамнӯ аст:

1. Парчамно, модельно ва нишонано.
2. Калимот ва ибороте, ки мафоӯими интисоб ба мақомоти расмии Эрон бошад, масалан давлаті.
3. Алоими муассисоти расмі, монанди Њилоли Аӯмар ва назири он.
4. Алоиме, ки маӯалли интизомоти умумі ё манофеи уфт бошад.

**Сабти аломати тильорі.** Бар асоси Қонуни сабти алоими тильораті, ӯаққи истеъмоли инӯисории аломати тильораті фақат барои касе шинохта хоӯад шуд, ки аломати худро ба сабт расонида бошад. Дар мавриди зер сабти аломат иљборі аст:

1. Доруӯои ихтисосии мавриди истеъмоли табиі ё байторі, ки бо нусхаи пизишк ё бидуни он масраф мешавад.
2. Маводи ғизоі, ки дар лифофа ва зуруф ва ба исми мушаххас бошанд. Масалан, консерва ва маводи ғизоі, орднои махсус, чойнои мухталиф, оби набот, панир, мураббо, турші, равған.
3. Машруботи ғайриалкоголі, обнои маӯдані ё газдор, шарбат, обнои мева ва анвои нӯшобаӯ, ки дар таӯти исм ва зуруфи мушаххас ба маӯрази фуруш гузошта мешаванд.

4. Лавозими ороишї ва беъдоштї, монанди собун, ӯамир, маълул, атриёт ва ғайра.

**Алоими хадамот.** Манзур аз хадамот уъдадор шудани қор ва вазифа ва мубодират ба анъломи онъост, хоъ ӯавзаи интифоӣ бошад, хоъ ӯавзаи ғайриинтифоӣ. Манзур аз интифоӣ ин аст, ки дар ивази қор ва хидмат анълом шуда, ба шахс нафъи моддї ӯам бирасад ва манзур аз ғайриинтифоӣ хидмате аст, ки омалманфия ва бо ангеаи ғайримоддї ва қоидатан ройгон бошад, монанди фаъолиятҳои муассисоти хайрия. Хадамот мумкин аст тилорї ва бо ангеаи манфиатгалабї ва мустамар бошанд. Дар ин сурат ӯар гоъ аломате барои он интихоб ва дар факторҳои, огоиҳои, катологҳои ва монанди онҳо қарор диҳанд, алоими хадамот номида мешаванд. Монанди хадамоти ӯамлу нақл, анбордорї, бозорбї, бахши коло, бима ва ғайра. Ин алоим низ ӯар гоъ ба сабт бирасад, мавриди ӯимояти қонунї қарор мегирад.

**Моликияти тилоратї.** Моликияти тилоратї ва саноатї, истилоҳ ва ӯакки ӯадидест, ки дар натиљаи тавсеаи саноат ва тилорат аз қарни XIX пайдо шуда, шомили ӯуқуқи мухталифе аст, ки дар натиљаи саъйю ибтикор ва қўшиши тољир ва соъибони саноеъ ӯосил мешавад. Моликияти тилоратї, марбут ба ӯуқуқе аст, ки дар натиљаи фаъолияти тилоратї ба тољир тааллуқ гирад, монанди ӯакки моџи тилоратї, сарқафилї, исми тилоратї ва аломати тилоратї. Моликияти тилоратї бо моликияти саноатї тафовут дорад. Моликияти саноатї марбут ба ӯуқуқе аст, ки дар натиљаи фаъолияти саноатї ба соъибони ӯирфаҳои саноеъ тааллуқ мегирад. Монанди ӯакки инъисорї, ихтироъ, ӯак бар ашқол ва тарсимоти саноатї. Ин ӯак аглаб маъдуд ба замон ва макон аст, яъне аввалан ба муддати муайяне аст, монанди ӯакки инъисории истифода аз ашқол ва тарсимот.

**Моџи тилоратї.** Моџи тилоратї иборат аз маълумї амволи моддї, ки барои тилорати муассиса мавриди баърабардорї қарор мегирад. Дар урф гоъе гуфта мешавад, ки фалон тољир моџи худро аз даст дода, ё фалон тољир пурмоџа аст. Маботии моџи тилоратї иборат аст аз ӯакке, ки тољир дар асари қўшиш ва фаъолияти худ ба даст меоварад ва ӯакки маънави-ро тољир дар асари шуърати худ ба даст меоварад ва муштариенї зиедеро пайдо мекунад ва бо афзоиши муштариен, суди ў низ афзоиш мебад.

#### Адабиет:

1. Сутуда Теъронї ӯусайн. ӯакки тилорат / Сутуда Теъронї ӯусайн. Теърон, 1995. ӯ.1. С. 67, 113, 115, 119, 150.
2. Искинї, Рабео. ӯуқуқи тилорат: куллиёт ва муомилоти тилорї / Искинї Рабео. Теърон, 2012. С. 201.
3. Тасвибномаи ӯайати вазирон. 1949.

**Бахмани Насер Ширага,**  
аспирант юридического факультета.  
Таджикский национальный университет, г. Душанбе;

**Амирризо Бахмани Насер,**  
гражданин Исламской Республики Иран

## **АЛИМЕНТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ИСЛАМСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ИРАН**

*На современном этапе развития все больше внимания уделяется вопросам правоотношений, возникающих между родителями и детьми. Как известно основанием возникновения алиментных обязательств является факт родственных отношений, обычно удостоверенных в установленном законом порядке. Алиментные обязательства, возникающие между родителями и детьми, относятся к категории первостепенных алиментных обязательств. В данной статье авторами рассматриваются алиментные обязательства в законодательстве Исламской Республики Иран.*

**Ключевые слова:** законодательство ИРИ, алиментные обязательства, родители, дети, семейное положение, правоотношения, правовое обеспечение.

## **НАФАҚАИ ФАРЗАНДОН ДАР ҚОНУНГУЗОРИИ ЉУМЊУРИИ ИСЛОМИИ ЭРОН**

**Баъмани Насер Ширага,**  
**Амирризони Баъманӣ Насер**  
Донишгоҳи миллии Тоҷикистон

Нафақа дар истилоъ ва маъноӣ роӣ дар илми ҳуқуқ таъмини махориъи хонавода шомили ҳуқуқ, либос, маскан ва соир махориъест, ки барои бақои хонавода лозим бошад. Дар ҳуқуқи Эрон аввалин бор дар табсараи моддаи 9-и қонуни издивоӣ ва талоқ мусаввиби 1310-и нӯҳӯрӣ аз нафақа ба шакли зайл таъриф шудааст: «Нафақа иборат аст аз маскан ва либос ва ғизо ва асоси байт ба таври мутаносиб». Дар моддаи 1204-и Қонуни маданӣ дар таърифи миқдори нафақа қайд шудааст: Нафақаи ақориб (хешовадон) иборат аст аз маскан ва албиса ва ғизо ва асоси байт қудрати рафъи нӯъат бо дар назар гирифтани даралаи истиғоти (тавоноӣ) мунфақ (нафақадиъанда)».

Қӯдақон, агар соҳиби сарват ва амвол бошанд, нафақаи онон бар қасе волиб нест, вале дар сурате ки фӯқиди сарват бошанд ва натавон ниъзи

онъоро аз ин тарик мунтафеъ сохт, бар падар аст, ки нафаќаро таъмин кунад. Ривояти муътабар бар ин матлаб далолат дорад, ки ба як мавриди он ишора мешавад: «Нурайз гӯяд ба имом Содиќ (а) гуфтам: нафаќаи чӣ касе бар ман волиб аст? Гуфт: Падар, модар фарзандон ва ӯамсар».

Ҷамҷунин, ривоеъте, ки падар бояд уљрати шир додан ба зан пардохт кунад, низ бар ин матлаб далолат дорад. Бархе ривоеъти дигар низ дар қолаби тавсияњои ахлоќӣ бар ин матлаб ишора дорад: «Марде аз дунё рафт. Расули Худо (с) аз бастагони ӯ пурсид бо ӯ чӣ кардед? Гуфтанд: ӯро ба хок супурдем. Паёмбар (с) фармуд: Агар медонистам, иљоза намедодам ӯро дар қабристонии мусулмонон ба хок супоред, зеро фарзандонашро рањо карда ва гадоӣ мекунад» [1].

Ин хабар ӯро аз он аст, ки падар барои ояндаи фарзандон низ бояд андеша кунад. Аз лияти оро ва назари фикрӣ низ масъала мавриди иттифоқ аст. Мамаи мазоњибии фикрӣ бар ин матлаб таъкид кардаанд, ки падар бояд нафаќаи кӯдаки худро таъмин кунад. Соњибии Љавњар менависад: «Бидуни ӯел хилоф ва ишколе нафаќаи фарзанд писар бошад ё духтар, бар ундаи падар аст, ӯарчанд модари фарзанд сарватманд бошад ба далели ояи қарима «фаин арзаъна лакум» (агар барои шумо фарзандонро шир доданд, подоши онъоро бипардозед) [2].

Шайх Тӯси ӯам ба ин масъала тасреъ карда ва ба оете аз Қуръон низ истидлол кардааст [3]. Аз љумла ояи шарифа: «Љо тақтулу авлодакум хашийятан имлоќ» (Агар нафаќа бар ӯ далели волиб набуд, тарси фаќр ӯро намекушт) [4].

Муњаќќиќ Љали мегуяд, ки волиб аст нафаќаи фарзанд ба падараш ва бо набудани ӯ, ё фаќир буданаш, волиб аст бар падараш (бобояш) ӯарчанд боло равад, чунки ӯ низ падар аст ва агар ӯел як аз ин падарон набошанд пас модари фарзанд аст ва бо набудани ӯ ё фаќир буданаш, бар падари модар. ӯарчанд боло равад аз наздиктарин афрод, яъне ӯар касе аз эшон, ки наздиктар бошанд ва баъд ӯ ӯар кас ки наздиктар бошанд ва бо тасовӣ, яъне дар мартаба шариканд дар додани нафаќа [5].

Дар ӯуќуќи Эрон тибќи моддаи 1196-и қонуни маданӣ нафаќаи ақориб бар ундаи якдигар аст. Ба мулиби ин модда «дар равобити байни ақориб фаќат ақорибии (хешовадон) насаби (хонадон) дар хатти амудӣ аам аз суудӣ ё нузулӣ мулзам ба инфоќи якдигаранд».

Насаби (хешовандӣ) ва амудӣ додани қаробат шомилтар аз суудӣ ва нузулӣ, ки дар моддаи 1196-и қонуни маданӣ барои ин ду маврид вуљуби нафаќа муқаррар шудааст. Албатта, дар қаробати насаби ва ризоӣ нафаќа мисдоќ намекунад ва қаробати насаби дар хатти уфуќи (радифи ӯам) насаби вуљуби нафаќа намегардад. Хумайни меғӯяд: “Нафаќа додан ба падар ва модар ва падарон ва модарони он ду ӯарчи болотар равад, чи писар ва чи духтар, чи сағир ва чи қабир, чи мусулмон ва чи қофар, аммо нафаќа додан ба ғайри

ин ду тоифа аз ақориб (хешовадон) волиб нест, Ӣарчанд мустаӢаб аст. Хусусан, ворис аз ақориб (хешовадон) аст ва мустаӢаќ дар шароеъ ва вуљуби нафаќаро фаќр медонанд ва дар мавриди нотавонї аз касб меѓуянд, бинобар он чи аз ќавоиди фикќї зоӢир аст, нотавонї Ӣам шарт аст, зеро нафаќа барои рафќи гуруснаѓи аст” [6].

Дар вуљуби инфоќ ба ақориб фаќр ва эътиель шарт аст. Бинобар ин, агар ба нафаќааш ќудрат дошта бошад, нафаќа додан ба ў лозим нест. Ӣамчунин, дар вуљуби нафаќа бар ќариб, инфоќи нафаќакунанда бар нафаќаи ў баѓди нафаќаи худаш ва нафаќаи зављааш, агар зављааш доимї бошад, шарт аст. Инфоќи ақориб бо вуљуди шароит дар мунфаќ (нафаќадињанда) ва мунфаќуналайњ (нафаќагиранда) волиб мешаванд, ки иборатанд аз: ќудрат ва фаќр ва алъ (нотавонї) аз иќтисоб, (ба дастовардан), ки шарти аввал дар мунфаќ ва ду шарти дар мунфаќуналайњ (нафаќагиранда) аст.

а) Ќудрат. Шарти вуљуби нафаќа бар мунфаќ аз назари Ӣама фуќањои исломї ќудрат ва тавони мунфаќ мебошад. Бинобар ин, дар сурате ки мунфаќ худ фаќир бошад, аз ў соќит ба уњдаи хешони вай хоњад буд [7].

б) Фаќр. Ин шарти мавриди инфоќи Ӣама фуќањои исломї аст, чунончи соњиби Љавоњир мефармояд: “Хилофе нест, ки дар вуљуби инфоќ ба фаќр мунфаќуналайњ шарт аст ва аз каломи баъзе фуќањо зоӢир мешавад, ки бар ин амр иљмоъ иддао намудаанд. Аммо дар ин ки манзур аз фаќр чист, ихтилофи назар вуљуд дорад. Баъзе фуќањо гуфтаанд, ки «касе мустањїќи (сазovor) нафаќа аст, ки чизе надорад, ки бо он гузарони зиндаѓи намуда ва ё ќуввати ўро кифоят намояд» ва бархе дигар гуфтаанд: «Касе, ки Ӣазинаи як соли худу хонаводаашро надошта бошад, мустањїќи нафаќа аст» [8]. Ба назар мерасад, ки фаќир дар урфи имрўз ба касе гуфта мешавад, ки натавонад эътиельи фељии худро , Ӣатто аз тариќи касбу кор рафќ кунад, чунин касе мустањїќи нафаќа аст. Ӣар ваќт соњиби мол шуд ва бо иштиѓол ба шуѓл зиндагии худро таъмин карда тавонад, вољибулнафаќа нахоњад буд.

в) Нотавонї аз ба даст овардан. Яке аз шартњое, ки дар мустањїќулнафаќа матрањ шудааст, алъ аз иќтисоб ва касби даромад аст. Ин шарт мавриди инфоќи фуќањо воќеъ шудааст, чунончи Соњиби Риёз мефармояд: «Дар иштиротии (шарт) алъ аз иќтисоб ду ќавл аст ва машњуртарини он алъ аз иќтисоб аст». Бархе аз фуќањо ин шартро ба сурати мустаќил баён накарда, дар шарти фаќр перомуни он сухан ба миён, овардаанд, чунончи фаќрро ба алъ аз иќтисоб маъно кардаанд. Имом Ӣумайнї низ зимни баёни шарти фаќр ба ин шарт ишора карда, мефармояд: «Дар вуљуби инфоќ фаќр ва эътиель шарт аст, ба ин маъно, ки фаќир чизеро, ки фељан ба он ниёз дорад, ќуввати ўро надошта бошад.

Аз ин рў, касе, ки фељан ќодир ба нафаќаи худ аст , вољиб ба нафаќа нест. Гарчи фаќир бошад, ки ќуввати як соли худро молик нест ва барои он гирифтани закот ва ѓайри он лоиц мебошад. Аммо касе, ки фељан вољиди



нафаќа нест ва ќодир ба тањсили он мебошад, агар он (ќудрат бар тањсили нафаќа) аз тариќи ғайри касб бошад, монанди ќарз гирифтани, атия (њадя) ва бахшиш, савол ва такадї (гадої), монеъ аз вуљуби инфоќ бар ў нест. Пас, агар мустањики нафаќа ќудрат бар тааллум (омўзиш), њирфа ва санъате дорад, ки бо он амрор (гузаронидани зиндагї аз тариќи касбу кор) ва маош намояд, аммо тааллуми онро тарк намояд ва бидуни нафаќа бимонад, ишколе дар вуљуби инфоќ бар ў нест ва њамин тавр аст дар сурате фарде имкони касби даромад барои ў вуљуд дорад, аммо барои вай машаќќат дорад, мисли њамли чизњои сангин, ё ин ки имкони касби даромад муносиби шањни ў нест, такасуб (ба даст овардан) аз ин тариќро рањо кунад. Дар ин сурат низ мустањики нафаќа аст. Аммо, агар ќодир бар такасубе, ки муносиби њолу шањни ў бошад, ба лињяти роњатї ва танпарварї онро тарк намояд, зоњири адами вуљуби нафаќа бар ўст ва дар фарзе, замони иктисоб фавт шавад, ба тавре ки феълан як ё чанд рўз ќодир ба тањсили нафаќааш набошад, нафаќа бар ў вољиб аст, гарчи альз аз иктисоб бо ирода ва ихтиёри вай сурат гирифта ва њамин тавр дар сурате ки шуѓлоро канор гузошт, на ба лињяти иштиѓоли ў ба умури муњимми динї ё дунявї, монанди талаби илм ба воситаи тарк, вуљуби нафаќа аз ў соќит намешавад» [9].

**Нафаќаи авлод ва шароити мављуд дар мунфаќ (нафаќадињанда) ва мунфаќуналайњ (нафаќагиранда) дар ќонуни маданї.** Ёонуни маданї низ ба пайравї аз фикњи имомия нафаќаи авлодро дар дараљаи аввал ба ундаи падар ва пас аз фавти падар ё адами ќудрати вай ба инфоќ ба ундаи альдоди падарї бо риояти “аќраб фалаќраб” (наздиктар пас аз наздиктар) медонад. Сипас, дар сурати фаќр ё надоштани альдоди падарї бар ундаи модар ва дар сурати фаќр ё набудани модар бар ундаи альдод ва њаддоти падарї ва модарї медонад (моддаи 199, Ёонуни маданї) [10].

Аммо ќонуни њимояти хонавода ин тартибро дигаргун намуда, тањаввуле дар ин замина эљод кардааст. Бо тавальуњ ба моддаи 12-и ќонуни њимоят аз хонавода, ки муќаррар дошта: «Нафаќаи авлод ва маблаѓи моњонаи муќаррар дар моддаи 11 аз овоид (даромад) ва дороии мард ё зан, ё њарду њатто њуќуќи бознишастагии (нафаќахўр) истифо (бањраманд) хоњад гардид...». Метавон гуфт, ки имрўз нафаќаи авлод бар ундаи падар ва дар дараљаи 2 ба ундаи модар аст. Таќаддуми модар бар њадди падарї дар мавриди нафаќаи авлод, њарчанд ќонуни маданї татбиќ намекунад, аммо дур аз манѓиќ ва маслињати атфол нест, зеро инфоќ ба василаи модар, дар сурате ки тавоної дошта бошад, бо тавальуњ ба наздиктар будани вай ба фарзанд ва мењри модарї осонтар ва ин роњи њал монеи сар задани ихтилоф ва кашмокаш байни модар ва њадди падарї дар мавриди нафаќа хоњад буд [11].

Дар мавриди шарти вуљуби нафаќа бар мунфаќ моддаи 1198-и Ёонуни маданї омадааст: «Касе мулзам ба инфоќ аст, ки мутамаќин (тавоно) аз до-

дани нафаќа бошад, яъне битавонад нафаќа бидињад, бидуни ин ки аз ин њайс дар вазъи маишиихуд дучори тангдасгї гардад. Барои ташхиси тамак-кун бояд куллияи таањњудот дар вазъи зиндагии шахсии ў дар љомеа дар назар гирифта шавад».

Нотавон будани зинафъи нафаќа: дар сурате ки фарзанд худ моле дошта бошад, агар хурд њам бошад, аз моли ў пардохт мешавад. Лузуме надорад, ки фарзанд дорои амволи билфеъл бошад, балки дар сурате ки имкони кор кардан ва касби даромад њам дошта бошад, нафаќаи ў бар уњдаи худаш аст.

Ин ки чї гуна метавон ташхис дод, ки ое имкони кор кардан барои ў вуљуд дорад е не, амрест, ки вобастагї ба урф ва вазъияти зинафъ дорад. Наметавон дар ин хусус мењери навъи ироа дод. Аз ин рў љавоне, ки машѓули тањсил аст ва кор кардан ўро аз тањсил бозмедорад, мустањики дарефти нафаќа аз падари худ аст. Аммо, агар њамин љавон машѓули тањсил набошад ва имкони кор кардан барои ў бошад, истињќоќи дарефти нафаќа надорад.

Агар фарзанде бо сабаби ноогоњї е танбалї дар гузашта имкони иштиѓо-ли ў дар замони њол ва фароњам набошад, падар наметавонад ба бањонаи ин ки худаш боиси фаќр ва нодории худ шуда, аз пардохти нафаќа ба ў худ-дорї кунад. Лекин, агар дар замони њол имкони кор барои ў фароњам бо-шад, аммо ба василаи танбалї аз кор кардан хуздорї кунад, сазоворїи нафаќа нахоњад дошт. Агар фарзанд дорои мол бошад, аммо амволаш дастрас набошад, ба ин гунае ки имкони истифода аз онњо барои ў вуљуд надошта бошад, падар вазифадор ба пардохти нафаќаи фарзанд аст. Лекин фарзанд пас аз дастрасї ба моли худ бояд муодили нафаќаи дарефтии худро ба пада-ри худ баргардонад, магар ин ки падар ба ќасди бахшиш нафаќаи ўро пар-дохта бошад, ки баъд доро шавад, таклифе надорад, ки муодили нафаќаи замони нодории худро ба падар баргардонад. Чун падар ба такаллуфи ќону-нии худ амал кардааст.

Доро будани масъули нафаќа: маќсуди ќонугузор аз таклифи хешован-дон, аз љумла падар ба пардохти нафаќа, њифзи инсиљоми хонаводагї ва пешгирї аз гадої ва инњитоти иљтимої аст. Табиист, ки ин таклиф замоне муассир ва муфид бошад, ки мукаллаф бидуни сахтї тавони адои онро до-шта бошад. Дар љое ки шахс худ дармонда аст, чї гуна метавон аз ў интизор аз дигаре дошт? Барои њамин ќонунгузор таклиф ба пардохти нафаќаи аќо-рибро манут ба доро будани масъули нафаќа кардааст.

Тавоної мавзўи моддаи 1198-и Қонуни маданї амри урфї ва дорои зо-битаи шахсї аст. Барои њамин дар зайли моддаи зикршуда муќаррар гар-дидааст. Барои ташхиси тавоної бояд кулли таањњудот ва вазъи зиндагии шахсии ў дар љомеа дар назар гирифта шавад. Барои мисол, мумкин аст, ки даромади дањ миллион риёл борои бархе афрод бо тавальљун ба сатњи рифоњ ва одоти зиндагї ва мавќеияти иљтимоии онњо беш аз махориљи зиндагии онњо набошад, ба гунае ки бо пардохти бахше аз он бобати на-

факаи дигарї дучори сахтї шавад. Аммо ӗамин маблағ барои бархе афрод маблағи қобили тавальӯн аст, ки пардохти бахше аз он бобати нафакаи дигаре вазъияти маишии онъоро дучори тангно намекунад [12]. Дар бо-раи шартї вуљуби нафақа барои мунфақуналайӗ мутобики фикъи имомия моддаи 1197-қонуни маданї муқаррар дошта: «Касе сазовори нафақа аст, ки нодор буда ва натавонад ба василаи иштиғол ба шуғле васоили маишати ху-дро фароӗам созад».

Моддаи 1197-и Қонуни маданияи Эрон тарзи вуљуби инфоқ бар хешо-вандони фақр ва ўст, ба ин маънї ки шахс аз идораи зиндагии феълии хеш ољиз бошад. Бинобар ин, касе, ки метавонад зиндагии рӯзмарраи худро ба навъе идора кунад, агарчи қути соли худро надошта бошад, мустаӗиќи нафақа нест. Адами иштиғол ба касбу кор аз рӯйи беорї ва танбалї монеи дарёфти нафақа аз хешованди мукаллаф аст, вагарна қудрат бар амрори маош роӗнои зайл сабаби суқути истиқоќи нафақа ва монеи вуљуби пар-дохти он нест.

**Дарёфти ӗадя ва салақа ва дархосту суол аз дигарон.** Вом гирифтан, тарки гузарондани омузишӗои фаннї ва ӗирфаи қаблї ва адами иститоат феълї барои касбу кор, имкони касбу кор аз роӗнои машаққатомез ва ғай-ри муносиби шаъни ў, аз даст рафтани замони корёбї ва коргарї ва эътиёљи феълии рӯзона, агарчи ин нотавонї ихтиёрї бошад, тарки қору касб ба да-лели иштиғол ба умури дунявии муӗим, монанди касби илми вољиб, би-нобар ин, дар мавориди фавқ ӗаќќи дарёфти нафақа вуљуд дорад ва танъо вуљуби касбу қори муносиб бо ӗол ва шаъни мустаӗиќ ва адами қиём бо он рафъи илзом илӗоқ аст [13].

**Миқдори нафакаи ақориб дар қонуни маданї.** Қонун миқдори на-фаќаи ақорибро таъйин накардааст, зеро сабаби лузуми инфоқ ба ақориб эътиёљи онъо барои љилавгирї аз гуруснагї ва ӗифзи бақои ӗаёт аст. Дар моддаи 1204-и қонуни маданї омадааст: «Нафаќаи ақориб иборат аст аз маскан, валбиса ва ғизо ва асоси байт ба қадри рафъи ӗољат бо дар на-зар гирифтани даралъаи иститоати мунфақ». Чунончи моддаи фавқ тасреӗ мекунад дар нафаќаи ақориб иститоати инфоққунанда дар назар гирифта мешавад. Аз ин рӯ, ӗар гоӗ нафақадиӗанда қодир ба додани нафақа ба миқдори ӗољати онон бошад, бояд онро бипазирад ва ӗар гоӗ қудрати рафъи тамоми эътиёљоти ононро надорад, ӗар миқдоре ки пас аз вазъи на-фаќаи худва зављае, ки ниганбонї ба уӗдаи ўст, нигоӗ медорад ва боқиро ба нафақагирандагон медиӗад. Нафаќаи ақориб бояд ба таври мутаориф бошад ва он бо эътибори вазъи замон ва макон ва вазъиятӗои мухталиф фарқ мекунад. Миқдоре, ки одатан барои рафъи эътиёљ кофист, иборатанд аз хурок, пушок, маскан, рахти хоб ва монанди инъо ва чунончи ӗаво сард бошад, василае барои гарм кардан ва ӗар гоӗ бемор гардад дору барои та-бобат монанди ӗаммом ва салмонї ва монанди он. Бинобар ин он чи мун-

фақуналайъ барои зиндагии худ энтиель дорад, ки бидуни он ба нороъати шадид ва ларъ дучор мешавад, бояд нафақадиъанда ба ў диъад» [14].

Нуктаи қобили тавалъуъ ин аст, ки аз моддаи 1204 вазъияти илтимой ва шуни мунфақуналайъ истифода намешавад. Тибки моддаи мазкур миқдори нафақа бояд ба қадри рафъи нольат ба тарзи мутаориф дода шавад, бидуни ин ки дар ин амр вазъияти илтимои онъо лиъоз шуда бошад. Аммо ба назар мерасад, ки бо риояти вазъияти илтимои вай низ мунофоте бо моддаи мазкур надошта бошад. Дар мавриди таъсили тифл ба назар мерасад чунин таклифе бар шахси уъдадори нафақа бор бишавад, ӯарчанд вақте фарзанд ба синни кабир бирасад, чунин ӯаққеро аз даст медиъад, яъне фарзанди калонсол ӯаққи талаб қардани маблағро барои таъсил аз падари худ надорад [15].

Хулоса, чун ӯазинаи ӯазонат аз мисдоқи нафақаи ақориб аст, тамоми шароити нафақаи ақориб дар мавриди тифл лъорӣ аст ва дар сурате ки фарзанд мол надошта ва қодир ба касб ва рафъи энтиельи хеш набошад, бар падар лозим аст, ки тамоми ӯазинаи мавриди ниёзо таъмин намояд.

#### **Замонати илрои нафақаи ақориб ва қонуни маданӣ:**

**Замонати илро дар фикъ.** Марӯум Аллома ӯалӣ мефармояд: «Дар сурате ки мунфақ (нафақадиъанда) аз додани нафақа хуздорӣ намояд, вайро маълбур меқунанд. Агар бо вуъуди илбор аз пардохти ӯазина хуздорӣ қард, вайро ӯабс ва зиндонӣ менамояд ва чунончи мунфақ мол дошта бошад, лъоиз аст, ки ӯоқим аз моли ў ба андозаи нафақаи воълиба бардорад, гарчи бо фуруъши амволи ғайриманқул ва аъносиў бошад» [16]. Дар сурате ки ӯоқим мафқуд бошад, бархе аз фуқаъо гуфтанд, ки бар уъдаи одилтарин муъминон ва дар сурати набудани чунин кас, бар бадқортарини онъост, ки мумтаи нафақаро маълбур намоанд.

#### **Замонати илрои ӯуқуқи маданӣ.**

**Замонати илрои нафақа.** Замонати илрои мадании нафақаи ақориб ин аст, ки мустанъики нафақа метавонад барои нафақаи оянда ба додгоњи мадании хос рулъ ва он тариқ шахсеро, ки бояд ба ў нафақа диъад, маълубр ба нафақа додан намояд. Тибки моддаи 1205, ислоњи қонуни маданӣ, дар сурате ки илзом ба пардохти нафақа мумкин набошад, додгоъ метавонад ба миқдори нафақа аз амволи нафақадиъанда дар ихтиёри нафақагиранда ё вақили ў қарор диъад.

Қонуни ӯимояти хонавода низ дар моддаи 12 дар бораи нафақаи авлод муқаррар медорад, ки додгоъ маблағеро, ки барои фарзанд бояд сарф гардад ва тариқаи итминонбахш барои пардохти онро муқаррар меқунанд. ӯукми додгоъ тибки муқаррароти илрои аъқоми лозимул илрост ва дар сурате ки маъқумалайъ онро ба майли худ илро нақунандбо тавқифи аъмоли манқул ва ё ғайриманқули ў, ӯукми нафақа илборан илро хоъад шуд [17].

Дар мавриди нафаќа гоњо ин суол матрањ мешавад, ки оё нафаќаи фарзандон бар волидайн вољиб ва нафаќаи волидайн ва аљдод бар фарзандон ва наводагон вољиб аст, ё ин вуљуб ихтисос ба табаќаи аввал аз њар ду тараф дорад? Дар асли вуљуби нафаќаи аќориб тардид нест, аммо дар тартиби вуљуби масъулини пардохти нафаќа миёни фуќањо ихтилоф аст. Назари машњур он аст, ки вуљуби инфоќ ба ихтисос ба табаќаи аввал надорад. Аммо онњо байни силсилаи падарон ва модарон фарќ мегузоранд. Пас нафаќаи фарзандон чи? Писар чи? духтар бар падар дар сурати фикѓони нота-вони бобои падарї бо набуди вай бар љадди падар ба тартиби наздик, наздиктар вољиб аст. Агар аз ноњияи падарон касе набувад, ё ољиз буданд, навбат ба модар ва волидаини модар ба тартиби аќраб филаќраб мерасад. Ба њамин минвол дар фурӯъ ва дар фурӯ усул. Ба таври хулоса, табаќаи падарон бар табаќаи модарон ва табаќаи писарон бар табаќаи духтарон муќаддаманд вадар њар табаќа бояд риояти аќраб филаќраб намуд. Дар иљмоъ ду силсила падару писар баробаранд ва навбат ба модари духтар намерасад. Албатта, агар онњо набуданд, ё ољиз аз инфоќ буданд, дар ин сурат навбат ба модарон ва духтарон мерасад.

Нуќтаи аќориб тавассути табаќоти зайл ( агар ғайримусулмон њам бошад) ба тартиб пардохта мешавад ва дар сурати фикѓон ё адами тавоноии њар табаќа навбат ба табаќаи баъдї мерасад: падар -бобои падар ва њар чи боло равад -авлод ва њар чи поён равад — модар -волидаини модарї. Кар гоњ табаќае, ки ба инфоќ мулзамбуда беш аз як нафар бошанд, бояд нафаќаро мусовиёна пардохт намоянд, магар ин ки баъзе аз онњо имкон надошта бошанд. Дар поён бояд инсоф дод, ки агар ќавонини иљтимої ба дурустї ва бо њусни ният тадвин ва иљро шаванд, аз зарурати дастгирињои комили фардї ва хонаводагї коста мешавад. Мунтањо бояд афзуд, ки имрӯз бояд суннатњои ахлоќиро дар хонаводањо гиromї бидорем ва дар дурнамои оянда низ њељ гоњ давлат наметавонад наќши сарпарастии иљтимоиро бидуни кумак хоستان аз бунёднои хонаводагї ба хубї иљро кунад.

#### Адабиет:

1. Кумаири, Аббос. Аввал / Кумаири Аббос. Бум: Муассисаи оли байт, 1413. С. 31.
2. Бурњони карим. Сураи «Талоќ», ояи 6. Тарљумаи Абулфазли Бањромпур. С. 559. Бум: Усва, 2011. Ҷ. 2. С. 619.
3. Тўси. Ал-хилоф / Тўси. Й 3. С. 77.
4. Бурњони карим. Сураи “Исроъ”. Тарљумаи Абулфазли Бањромпур. Бум: Усва, 2011. Чопи 2. С. 619.
5. Шањром, Султонї. Нафаќа-моњияти њуќуќии он / Шањром Султонї, Амирсодот Бориконї. Тењрон: Хурсандї: 2010. С. 56–136.
6. Мусавии Буљњурдї Сайидмуњаммад. Андешаи њуќуќї: Куќуќи хонавода / Мусавии Буљњурдї Сайидмуњаммад. Тењрон. Маљд. 2011. Чопи 2. С. 297, 360.

7. Наљафї, Муњамад Һусайн. Љавњар-ул-калом / Наљафї Муњамад Һусайн. Дорулэњьєи Туросул арабї. Бейрут. 1413. Љ. 31, Чопи њафтум. С. 374.
8. Тўсї, Муњамади бини Һусайн. Ал-мабсут / Тўсї Муњамади бини Һусайн. Мактабаи Муртазавия, 1995. Љ.6. С. 41.
9. Һумайнї. Таърир-ул-васила / Һумайнї. Қум: 1413. Љ.2. Чопи Исмоилиен. С. 286.
10. Ватанї, Муњамад Һусайн. Маљмўаи комили қавонини маданї ва асосї Ватанї Муњамад Һусайн / Ватанї Муњамад Һусайн. Интишороти Фирдавсї, 1998. Чопи чорум. С. 232.
11. Сафої, Саидњусайн. Һуқуқи хонавода / Сафої Саидњусайн, Имомї Асадуллоъ. Тењрон, 1998. Нашри дуюм. Љ.2. С. 200.
12. Амир, Муњамадї. Һуқуқи маданї, низоми молии хонавода / Амир Муњамадї, Муњамади Ризо. Нашри Мизон, 2009. Чопи аввал. С. 148.
13. Ясрибї, Қумї. Һуқуқи хонавода / Ясрибї Қумї, Саид Алї Муњамад. Тењрон: Самт, 2009. С. 220.
14. Имомї, Саид Һусайн. Һуқуқи маданї / Имомї Саид Һусайн. Интишороти китобфуруши исломия. Тењрон, 1996. Љ.5. Чопи дуюм. С. 238.
15. Абдурасул, Даенї. Һуқуқи хонавода / Абдурасул Даенї. Тењрон: Мизон, 2008. Чопи аввал. С. 354.
16. Һулї, Һусайни бини Юсуф. Қавоид-ул-ањком / Һулї Һусайни бини Юсуф. Маншуроти Разї. Қум, 1418. Љ.2. С. 57.
17. Сафої, Саидњусайн. Һуқуқи хонавода / Сафої Саид Һусайн, Имомї Асадуллоъ. Тењрон, 1998. Љ.2.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Приветствие Т. А. Нигматуллиной,</b> директора Башкирского института социальных технологий (филиала) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», руководителя Центра ЮНЕВОК в Российской Федерации на базе БИСТ . . . . .	3
<b>Актуганова Р. Р., Кузнецов И. А.</b> Административное судопроизводство как один из необходимых элементов правового государства . . . . .	4
<b>Акчурина А. М.</b> Техническое перевооружение промышленного предприятия как фактор повышения его экономического потенциала . . . . .	6
<b>Аронова Е. Ю., Анистратенко М. Ю.</b> Возможности участия родителей в образовательно-досуговой деятельности детского сада. . . . .	12
<b>Аронова Е. Ю., Ильина А. Н.</b> Игровые технологии в реализации социального воспитания дошкольников. . . . .	14
<b>Аронова Е. Ю., Рудь М. В.</b> Средовые модули в развитии социальных представлений дошкольников с задержкой психического развития . . . . .	17
<b>Аронова Е. Ю., Телегина Ф. М.</b> Формирование социального интеллекта дошкольников в коллективной конструкторской деятельности. . . . .	20
<b>Артемьев Г. В., Кузнецов И. А.</b> Правовая природа и пределы формирования правовых позиций конституционных (уставных) судов субъектов Российской Федерации. . . . .	22
<b>Африкантов К. П.</b> Некоторые аспекты совершенствования миграционной политики Российской Федерации . . . . .	25
<b>Бабкова Ю. С., Верещагина Л. С.</b> К вопросу о специальной оценке условий труда в учреждениях здравоохранения . . . . .	31
<b>Батыршин Т. Э., Кузнецов И. А.</b> О защите творческой деятельности в интернете . . . . .	35

<b>Бобокалонов Г. М.</b> Законодательное закрепление социальной функции трудового права . . . . .	39
<b>Вельц Р. Я., Галимова О. В.</b> Искусство общения как фактор гуманизации общества . . . . .	47
<b>Вовчук М. А.</b> Образовательный маркетинг в деятельности дошкольной организации . . . . .	54
<b>Вознесенский И. С.</b> Тайм-менеджмент третьего возраста . . . . .	57
<b>Гайкин В. А.</b> Роль корейских рабочих в создании Built Environment Японии . . . . .	61
<b>Галикеев Р. Н.</b> Управление социально-экономическим развитием депрессивных сельских районов . . . . .	65
<b>Галимов Т. И., Кузнецов И. А.</b> К вопросу о необходимости создания административных судов в результате реформирования процессуального законодательства в Российской Федерации . . . . .	70
<b>Гатина М. Е., Верещагина Л. С.</b> Использование современных методов и инструментов оценки персонала в организации . . . . .	74
<b>Дворянинова И. С.</b> Экспаты на рынке трудовых ресурсов . . . . .	79
<b>Ибрагимова Г. М.</b> Затраты предприятия и пути их снижения . . . . .	82
<b>Инкижекова М.С.</b> К вопросу о классификации манипуляций . . . . .	87
<b>Исмаилов А. Т., Кузнецов И. А.</b> К вопросу о порядке оспаривания отчета об оценке имущества, принятого в рамках исполнительного производства . . . . .	91
<b>Кастрицын И. С., Моргачева И. Н.</b> Особенности издательской деятельности образовательного учреждения в плане социальной адаптации студентов-инвалидов . . . . .	95



<b>Калашников В. Г., Габидуллина Г. Р.</b> Контекстный подход к менеджменту и бизнес-обучению . . . . .	99
<b>Каширин А. В.</b> Принципы государственно-частного сотрудничества при развитии высокотехнологического резерва предприятия . . . . .	105
<b>Кравченко И. М.</b> CRM-система: понятие, подходы, проблемы . . . . .	110
<b>Кутушева Л. М.</b> Интерактивные методы обучения в системе высшего образования . . . . .	114
<b>Муртазакулов Дж. С., Пурге А. Р.</b> Проблемы правового регулирования суррогатного материнства в Российской Федерации Республике Таджикистан . . . . .	119
<b>Найденова М. В.</b> Инновационные исследовательские университеты как фактор обновления рынка труда . . . . .	127
<b>Нигматуллина Т. А.</b> Туринский процесс: перспективы образовательной политики в современных условиях . . . . .	132
<b>Орехова Н. А.</b> Вопросы гендерного равенства: женщины в большой политике США . . . . .	139
<b>Стехун Л. С., Кузнецов И. А.</b> Правовая грамотность молодежи: состояние, проблемы и пути их решения . . . . .	143
<b>Рахимкулова Л. А.</b> Особенности политической коммуникации и политическая социализация молодежи в современных условиях . . . . .	146
<b>Терновая Л. О.</b> Управление человеческими ресурсами в ракурсе кадровой безопасности . . . . .	149
<b>Фисенко Н. В.</b> Технология квест-игры в организации детских дошкольных праздников . . . . .	153
<b>Хафизов Д. Х., Кузнецов И. А.</b> Современная миграционная политика в Российской Федерации . . . . .	156

<b>Хмельницкая Е. В.</b>	
Анимация как проектная форма образовательной деятельности с дошкольниками. . . . .	158
<b>Шишкина Д. А., Верещагина Л. С.</b>	
Проектирование системы управления персоналом организации . . . . .	161
<b>Ардалани Куруш</b>	
Предисловие к коммерческой деятельности в законодательстве Исламской Республики Иран . . . . .	166
<b>Бахмани Насер Ширага, Амирризо Бахмани Насер</b>	
Алиментные обязательства в законодательстве Исламской Республики Иран . . . . .	173

*Научное издание*

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ  
В ЦЕЛЯХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ**

Международная научно-практическая интернет-конференция  
9–13 апреля 2018 года

Компьютерная верстка Бурмистровой А. Г.  
Техническое редактирование: Бочарова Т. Е.

Сдано в набор 30.04.2018. Подписано в печать 04.05.2018.  
Формат 60 × 84/16. Бумага офсетная. Печать ризографическая.  
Усл. печ. л. 10,81. Уч.-изд. л. 11,75. Тираж 300. Заказ 26

Башкирский институт социальных технологий (филиал)  
Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений»

450054, г. Уфа, проспект Октября, 74/2.  
Тел.: +7 (347) 241-42-59.  
[www.ufabist.ru](http://www.ufabist.ru)

Отпечатано в типографии БИСТ  
(филиала) ОУП ВО «АТиСО»