

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов ЮФО
Представительство ФНПР в ЮФО
Союз Организаций Профсоюзов

«Федерация Профсоюзов Ростовской Области»

Первичная профсоюзная организация работников и обучающихся
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

Центр исследования социально-трудовой сферы
и проблем профсоюзного движения ЮФУ

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»

ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический
университет (НПИ) имени М.И. Платова»

Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «Южно-Российский
государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «Донской
государственный технический университет»

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «Ростовский
государственный экономический университет (РИНХ)»

ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

IV Всероссийская научно-практическая конференция
Ростов-на-Дону, 25 октября 2023 г.

Ростов-на-Дону – Таганрог
Издательство Южного федерального университета
2023

УДК 331:001(063)
ББК 65.240+72 я431
Ч-39

Редакционная коллегия:

Дюжиков С.А. – д.филол.н., проф., заведующий кафедрой прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ, председатель Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ЮФУ
(ответственный редактор);

Гордеев С.Е. – к.т.н., доцент кафедры аудита, председатель Первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ);

Нор-Аревян О.А. – к.с.н., доцент кафедры прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ;

Черевкова А.И. – специалист по учебно-методической работе кафедры прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ;

Чуйков Д.А. – секретарь ФНПР – представитель ФНПР в ЮФО;

Шпалов А.В. – заместитель председателя Союза Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области»

Ч-39 Человек труда и наука : IV Всероссийская научно-практическая конференция (Ростов-на-Дону, 25 октября 2023 г.) / отв. ред. С.А. Дюжиков ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2023. 325 с.
ISBN 978-5-9275-4503-2

25 октября 2023 года в г. Ростове-на-Дону состоялась IV Всероссийская научно-практическая конференция «Человек труда и наука». Конференция была приурочена к знаменательной дате: 75-летию со дня основания Федерации Профсоюзов Ростовской Области. Целью проведения конференции стало обсуждение вопросов совершенствования социальных, экономических, юридических, физиологических, психологических, медицинских и других условий трудовой деятельности различных категорий граждан в контексте решения задач модернизации экономики, повышения производительности труда во всех сферах общественного производства и управления, дальнейшего развития социального диалога в сфере социально-трудовых отношений. Данный сборник издан по итогам проведения конференции и обобщает междисциплинарный опыт исследования трудовых отношений представителей различных научных школ ведущих университетов и научных центров, вовлеченных в данную проблематику.

Материалы публикуются в авторской редакции.

ISBN 978-5-9275-4503-2

УДК 331:001(063)
ББК 65.240+72 я431

© Южный федеральный университет, 2023

ВВЕДЕНИЕ

25 октября 2023 года состоялась **IV Всероссийская научно-практическая конференция «Человек труда и наука»**. Данная конференция была приурочена к знаменательной дате: 75-летию со дня основания Федерации Профсоюзов Ростовской области.

Федерация Профсоюзов Ростовской Области внесла значительный вклад в развитие профсоюзного движения в России, развитие регионального законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения, формирование социального партнерства, укрепление имиджа человека труда, выстраивание эффективного взаимодействия с руководством региона и работодателями. Конечно, история профсоюзного движения на Дону имеет более давнюю традицию. Профсоюзные органы управления появились на территории Ростовской области сразу после окончания Гражданской войны и утверждения советской власти на Дону. В марте 1920 года в Ростове-на-Дону был образован Донской областной совет профессиональных союзов. Далее на протяжении 28 лет проходила серьезная трансформация профсоюзных органов управления, связанная с территориальным представительством и распределением полномочий.

В мае 1937 года решением VI пленума ВЦСПС в стране были упразднены межсоюзные профорганы, в том числе и областные. И только в 1948 году происходит избрание Ростовского облсовпрофа как межсоюзного территориального органа новой территориально-административной единицы. 23 октября 1948 года состоялось заседание I Ростовской областной межсоюзной конференции с повесткой создания Ростовского областного совета профсоюзов. К этому периоду профсоюзы области имели в своем составе 520 тыс. человек, что составляло 85,7 % от работающего населения¹.

В настоящее время Федерация Профсоюзов Ростовской области является членской организацией Федерации Независимых Профсою-

¹ «Донские профсоюзы (история, события, люди)» руководитель редакционного совета В.Д. Козлов // Донской издательский дом, 2003г.

зов России и объединяет более 415 тыс. человек. Председателем организации является Лозыченко Александр Васильевич.

Организаторами конференции стали: ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»; Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов ЮФО; Представительство ФНПР в ЮФО; Союз Организаций Профсоюзов; «Федерация Профсоюзов Ростовской Области»; Первичная профсоюзная организация работников и обучающихся ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»; Центр исследования социально-трудовой сферы и проблем профсоюзного движения ЮФУ; ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»; ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»; Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»; ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»; Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»; ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»; Первичная профсоюзная организация работников ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)».

Партнерами проведения конференции стали: Ассоциация экономического взаимодействия субъектов РФ ЮФО «Юг»; Координационный совет отделений Российского союза промышленников и предпринимателей в ЮФО; Центральная профсоюзная газета «Солидарность»; Журнал «Медиатор. РФ»; газета «Академия».

В рамках проведения конференции прошло обсуждение в профессиональном экспертном сообществе вопросов совершенствования социальных, экономических, юридических, медицинских и других условий трудовой деятельности различных категорий граждан в контексте решения задач модернизации экономики, повышения производительности труда во всех сферах общественного производства и управления, дальнейшего развития социального диалога в сфере социально-трудовых отношений с учетом особенностей современной социально-экономической ситуации.

В конференции приняли участие представители Российской Академии наук, Конституционного Суда РФ, преподаватели вузов и профессиональных образовательных организаций, учебных центров, научные работники, исследователи и аспиранты, лидеры профсоюзных организаций и профсоюзные активисты, представители органов

исполнительной и законодательной власти, судейского сообщества, организаций работодателей, эксперты. Проведение конференции было отмечено участием представителей различных регионов России, а также докладчиками из Белоруссии и Казахстана. Участники конференции горячо приветствовали большую делегацию из Луганской Народной Республики.

На конференции обсудили вопросы социально-трудовых отношений в историческом контексте; роль профсоюзов в развитии гражданского общества; трансформации законодательства о занятости; современные подходы повышения производительности труда на основе применения инструментов бережливого производства; нормы и ценности труда в современном обществе; социология труда; экономику труда; пути повышения доходов граждан и другие формы стимулирования трудовой деятельности; цифровизацию экономики через призму новых форм труда и трудовых отношений; социально-профессиональную адаптацию; труд социально уязвимых групп населения, трудовую миграцию; актуальные проблемы демографии; законодательство о труде; особенности регулирования трудовой деятельности различных категорий работников; социальное партнерство в сфере труда; социально-трудовые конфликты и пути их эффективного разрешения, психологию трудовых отношений; медицину и охрану труда; профессиональные заболевания; оздоровление трудящихся, а также труд и человек труда в литературе и искусстве.

В рамках конференции состоялся семинар-презентация Информационного центра пенсионной грамотности; встреча "Как найти здоровый персонал?": навигатор от здравницы "Лаго-Наки"; мастер-класс «Использование игропрактик для повышения эффективности обучения по охране труда» - презентация игры по охране труда «Герои в касках» и игры по пожарной безопасности «Пламенное сердце».

В конференции приняли участие более 200 человек из почти 50 организаций и учреждений. По итогам научного обсуждения актуальных тем социально-трудовых отношений были подготовлены материалы, которые представлены в данном сборнике. Сборник является междисциплинарным разноуровневым многоаспектным исследованием социально-трудовых отношений, что делает его уникальным изданием, которое может быть востребовано при подготовке студентов и аспирантов, а также может использоваться общественными организациями и работодателями при выстраивании социального партнерства.



Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119
E-mail: fnprapp@fnpr.ru
http://www.fnpr.ru

Тел.: (495) 938-77-20
Факс: (495) 930-99-83

23.10.2023 № 101-118/133

На № _____ от _____

Участникам и гостям
IV Всероссийской научно-
практической конференции
«Человек труда и наука»

Дорогие товарищи!
Уважаемые участники и гости конференции!

Сердечно приветствую вас от имени Федерации Независимых Профсоюзов России и от себя лично. Уже в четвертый раз **Всероссийская научно-практическая конференция «Человек труда и наука»** объединяет исследователей труда и социально-трудовых отношений, практиков профсоюзной работы.

Инициированная в 2020 году конференция стала знаковым событием юга России. Она привлекает общественное внимание к экономическим, юридическим, социологическим, медицинским вопросам, связанным с трудовой деятельностью человека. Важно и то, что конференция организована совместно Представительством ФНПР в Южном федеральном округе, Федерацией Профсоюзов Ростовской Области и Южным федеральным университетом.

Поддерживаю совместные усилия социальных партнеров и научного сообщества в поиске путей достижения достойного труда. Это, прежде всего, достойная заработная плата, гарантированная занятость и «социальный пакет», здоровая и безопасная производственная среда.

Уверен, что IV конференция станет междисциплинарной площадкой профессионального общения представителей науки и профсоюзных лидеров, объединяющих свои усилия на благо граждан и Отечества!

Председатель ФНПР

М.В. Шмаков

СПЕЦИАЛИСТ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ: ОПИСАНИЕ, ОБЯЗАННОСТИ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Абраменко Е.В.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

В данной статье мы обратимся к описанию специалиста по работе с молодёжью, его трудовых обязанностей и перспектив работников.

Специалисты по работе с молодёжью помогают молодым людям с целым рядом проблем – от поведенческих трудностей до подростковой беременности.

Традиционно специалист по работе с молодёжью имел самостоятельное значение, чьи услуги предлагают местные власти. В настоящее время существует широкий спектр профессий и секторов, где работа с молодёжью играет доминирующую роль и где навыки и знания специалистов по работе с молодёжью востребованы; от уголовного правосудия до социальной помощи, в частном и добровольческом секторах [2, с. 87–88].

В конечном счете, вся работа с молодёжью преследует одну ключевую цель – помочь эмоциональному и социальному развитию молодых людей в неформальной обстановке, но посредством образовательных процессов. Нарастивая благоприятные отношения с молодыми людьми и помогая им получать новые знания, такого рода специалисты способствуют росту их уверенности, амбиций и сопереживания. Это может внести позитивный вклад в жизнь общества.

Всем специалистам по работе с молодёжью необходимы следующие важные качества, как энергия, терпение и креативность. Они имеют первостепенное значение. И сейчас, более чем когда-либо, позитивный подход к сотрудничеству с другими организациями является ключевым. Это особенно актуально в государственном секторе, где ресурсы ограничены, а услуги передаются на аутсорсинг [3, с. 197–198].

Чтобы получить свою квалификацию и начать работу с молодёжью или общественными исследованиями, будущие специалисты по работе с молодёжью должны получить образование в высшем учебном заведении и по окончании четырехлетнего обучения получить степень бакалавра.

Любой, кто рассматривает карьеру в сфере работы с молодёжью, должен определить, в какой организации он или она, возможно, в конечном итоге захочет работать – например, в молодежном объ-

единении, профильном центре или и общественном институте. Если волонтерство доступно только на краткосрочной основе, тогда основной задачей специалиста, который работает в этой области, становится накопление опыта. Курс по работе с молодежью очень полезен, поэтому соответствующий опыт дает важнейшее понимание и творческие идеи, которыми можно воспользоваться на этапе собеседования. Четкое видение того, где есть желание построить свою карьеру, также показывает приверженность работе с молодежью.

В целом профессия относится к числу перспективных. На государственном уровне работа с молодыми людьми признана серьезной и необходимой. В этом направлении реализуются, финансируются различные проекты и работают целевые программы. В свою очередь специалистам по работе с молодежью уделяется большое внимание со стороны общественных организаций. Специалисты данной области могут найти работу в профильных центрах, молодежных объединениях, и общественных институтах. Однако если говорить о профессии специалиста по работе с молодёжью, то она является массовым явлением. Профессиональная деятельность, как правило, связана с общественной деятельностью [1, с. 253].

Список литературы

1. Данилова А.П. Особенности профессиональной деятельности специалиста по работе с молодежью. Социальная работа и молодежная политика: роль в сохранении устойчивого общества и актуальные вызовы // Сборник статей участников всероссийского конкурса научно-исследовательских работ. Москва, 2022. С. 253–257.

2. Заярская Г.В. Профессиональный имидж специалиста по организации работы с молодежью. Молодёжь и наука: реальность и перспективы развития // Материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2015. С. 87–93.

3. Шевченко Е.А. Мотивационный аспект в деятельности специалиста по работе с молодежью. Инновационные подходы к работе с молодёжью // Сборник материалов Профессионального форума. Под общей редакцией Н.Д. Бобковой. Курган, 2014. С. 197–202.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧАСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

Абрамова Е.А. ¹⁾, Гейценредер Е.С. ²⁾,

*1) Армавирский механико-технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический
университет»*

*2) Армавирский механико-технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический
университет»*

Трудовая миграция – простыми словами, это переселение людей в различные области в поисках лучших условий труда или более высокооплачиваемой работы. Миграция рабочих бывает временной, то есть на определенный срок, и бывает постоянной – когда рабочий меняет регион проживания или только в поисках работы, иначе говоря, переезжает в другую страну на постоянное место жительства из-за работы. В основном, люди, меняющие страну проживания из-за работы на длительный период, или навсегда заостряют внимание на странах с более высоким уровнем жизни и с развитой экономикой.

Основными причинами трудовой миграции являются такие факторы, как нехватка рабочих мест, отсутствие работы необходимой квалификации, не удовлетворяющий уровень экономики страны, политическая нестабильность. Международная миграция рабочей силы вызвана различиями заработной платы в разных странах.

Трудовая миграция может быть двух форм: внутренняя миграция – это когда население перемещается в различные города, не покидая стране, и внешняя миграция – переселение или временные перемещения населения за рубеж.

Миграция людей в целях решения проблемы безработицы стала обыденным явлением. Трудовая миграция может поспособствовать замене рабочей силы и омоложению рабочего состава, обеспечить функционирование трудоёмких отраслей, например в строительной отрасли или сельскохозяйственной.

Возрастной фактор и личная дееспособность являются отличительными чертами трудовой миграции потому, что работать могут люди в определенном – трудоспособном – возрасте.

Рабочие мигранты приносят пользу не только стране, в которую иммигрировали, но и стране своего происхождения. К сожалению,

сам процесс миграции создают большие проблемы в управленческой сфере, сфере международного сотрудничества и при контроле за трудовой деятельностью эмигрирующих рабочих. Генеральной ассамблеей ООН был признан особый вклад миграции в достижение множества целей, и было отмечено, что мобильность людей является важным фактором стабильного развития.

Программа по обеспечению законной миграции состоит из нескольких элементов. Задача в том, чтобы сделать миграцию добровольным решением, а не принужденным решением, путем создания оптимальных условий для трудоустройства и достойного труда в дальнейшем; обеспечить уважение прав всех мигрирующих работников на труд и проживание; чтобы избежать эксплуатации мигрировавших работников и предоставить благоприятные условия труда; способствовать поддержке и продвижению двухсторонних соглашений для организованной и справедливой миграции; оказывать содействие социальному диалогу путем привлечения министерств труда, профсоюзов и других организаций предоставляющих работу к вопросу принятия решений в области миграции; поддерживать развитие многосторонней программы в вопросе миграции.

Трудовая миграция, в том числе и беженцы, является большой проблемой, растущей со временем. Из-за сложностей в деятельности рынка труда и ослабленной системы управления некоторые страны не могут справиться с этой проблемой, что приводит к нелегальной миграции, неполному использованию кадров, не полному соответствию квалификаций работников-мигрантов, предоставленных им вакансиям, а также это порождает такую проблему, как дискриминация при приеме на работу и даже эксплуатации рабочих.

Если будет отсутствовать необходимая система регулирования миграции, то возрастет вероятность усугубления недостатка достойного труда для мигрирующих рабочих и вызвать невыгодные социальные и экономические последствия как в странах откуда эмигрировали рабочие, так и в странах, куда они переехали. Выгода миграции труда в основном зависит от политической системы в стране иммиграции и стране происхождения, а также от взаимоотношений и взаимодействия между ними. Оно может быть двухсторонним, региональным и многосторонним.

Регионами России, в которые чаще всего приезжают трудовые мигранты, признали Москву и Подмоскowie. В Москве и Московской области зарегистрировано наибольшее количество мигрантов, из-

менивших место жительства в поисках работы. Также иностранцы регистрировались в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, эти районы занимают второе место в России по количеству мигрантов. В число регионов интересующих работников-мигрантов, прибывших из-за рубежа, еще входят Краснодарский край, Свердловская область, Иркутская область, Амурская область и Приморский край, а также Красноярский край.

Международный институт управленческого развития IMD составил рейтинг стран за границей России, привлекающих трудовых мигрантов. Швейцария занимает первое место в этом рейтинге, так как в этой стране преобладает стабильность и предсказуемость политики, и хороший уровень квалификации рабочей силы. Второе место занимает Швеция, на третьем – Исландия, далее Норвегия и Дания. За ними идут Люксембург, Австрия, Нидерланды и Германия.

Трудовая миграция вполне рациональное решение проблемы безработицы, за счет обмена опытом повышается производительность труда, качество работы, и с получением нового опыта повышается продуктивность персонала. Сотрудники могут обмениваться новыми идеями, тем самым улучшая предприятие, на котором работают. И немаловажным преимуществом трудовой миграции, является развитие социальной инфраструктуры и рынка труда.

Список литературы

1. Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Малева Т., Кириллова М.К. Миграция и рынок труда // М.: Дело, 2015. 107 с.
2. Гребенюк А.А. Трудовая миграция и экономическое развитие: последствия и система показателей // М.: Креативная экономика, 2017. 252 с.
3. Милованов Н.В., Гейценредер Е.С. Стратегия инновационного развития России: формирование социально-экономической политики (на примере Краснодарского края) // Армавир.: Редакция газеты «Армавирский собеседник» (Армавирская типография), 2021. С. 215–227.
4. Тютерева А.Р., Кузнецов М.М. Трудовая миграция в Российской Федерации: проблемы и пути решения // Симферополь: ФГАОУ ВО КФУ им. В.И. Вернадского, 2015 г. №3. С. 123–135.

**ПОТЕНЦИАЛ ЕДИНОЙ ШКАЛЫ СТАНОВЛЕНИЯ ИСТОРИЧЕСКИХ
ФОРМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: КУЛЬТУР,
ОБЩЕСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФОРМАЦИЙ, ЦИВИЛИЗАЦИЙ
/К МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Авакян Д.А., Карасев В.И.,
ОУП ВО «АТиСО», г. Москва

Все гуманитарные отрасли знания обладают одной, отчетливо просматриваемой сегодня, по сравнению с науками естественными, характерной особенностью, они социализированы по определению. Прежде чем раскрыть логику своего внутреннего, имманентно-гуманитарного смысла, наука демонстрирует зависимость знания от социального контекста, зачастую проявляемую императивно

Игнорировать на современном этапе данную особенность гуманитарного знания, особенно в ряду ее обществоведческих дисциплин не только неправильно, но и опасно. Из-за пренебрежения элементарными ранее педагогическими и научными методами и принципами, мы уже получили почти потерянное поколение, научного знания, по существу не воспринимающего.

Это, во-первых. И, во-вторых, общественное бытие практически в полном объеме формирует поле общественного сознания. Следовательно, игнорируя отмеченную сторону социального знания, мы теряем качество не только в теории, но и в коммуникативной практике. Например, в сфере профсоюзного образования и практической работы профсоюзных организаций в борьбе за трудящихся.

Время перемен рождает и перемены деятельности, и, что самое серьезное, отношение к мировоззренческой окраске социального целеполагания.

Именно отмеченное актуализирует социально-ориентированную разработку проблемы познания общества, в котором мы живем.

Это важная, но не исчерпывающая существа философии общества и его истории. Применительно к современности, очень важно, во-первых, понять, на каком этапе всемирно-историчес-

кого развития мы находимся, уникальна или индивидуальна та форма конкретно-исторической среды, где становится событийный ряд и, во-вторых, быть готовыми к тому, чтобы создать системы деятельности и строя мысли, адекватные масштабу и скорости перемен.

Вся совокупность общественных и гуманитарных дисциплин российского образовательного поля демонстрирует в количестве публикаций внимание, в их качестве полное игнорирование смыслов, и, самое важное, отсутствие единого теоретического поля исследований и аналогичное отсутствие конструктивной работающей методологии.

Дано: труд, коммуникация и слово породили как индивидуального человека, наделенного сознанием, так и первичные формы совместной жизнедеятельности, конкретные формы человеческого общежития.

Вопрос, какие ступени развития на исторической лестнице событийного ряда прошли человеческие сообщества, и какова историческая логика данного процесса.

Анализ данных позиций и осмысление необходимости единой шкалы социально-исторического знания составляет дискурс данной статьи и ее цель.

Необходимо сказать, что данная тема, в тех или иных вариациях, постоянно будировала великие умы прошлого. Собственно мысли об идеалах в диалоге Платона и Горгия, утопии Т. Мора и Кампанеллы, идеальные типы обществ М. Вебера, формации К. Маркса, – все это из этой сферы. На сегодняшний день добавились К. Ясперс, Дж. Тойнби, О. Тоффлер. В российском контексте интересно вспомнить Н.Я. Данилевского, С. Платонова или Ю.В. Яковца.

Невероятно интересны работы Т. де Шардена [3], О. Шпенглера [4], В.И. Вернадского [1] и Л.Н. Гумилева [2], которые открыли по содержанию качественно новое прочтение философии истории бытия и развития человеческих сообществ.

Обобщая мысли великих, можно, не тратя время, тезисно обозначить, что их видение дает основание для следующих обобщений, которые, в свою очередь, являются предпосылками для формирования контура искомой единой шкалы. Переход от

птолемеевского к коперниканскому мышлению, по Шпенглеру, есть переход от культуры к цивилизации, и это представляется верным. Но требует серьезных пояснений.

Так, если мы рассмотрим социальную трансформацию человечества в ракурсе истории, необходимо понять, что философское единство картины мира в любой ее момент, предполагает взаимодействие двух сторон познания, чувственного и рационального. Это первый принцип методологии подобных изысканий. культура, отражая в человеке и человечестве жизнь, жива, она не логична, а, как все живое, филогенетична. Поэтому, первые этажи коммуникативных сообществ опираются на принцип обмена энергий (метаболизм) и совместимость существования природы и человека (симбиоз). Вступление в полосу отчуждения живого от косного, природного от искусственного вызывают к жизни деятельность, как труд, формируя на этой основе тот феномен, который мы называем обществом (социумом).

Но уже в этот момент в формирование новых систем общей жизнедеятельности включается разум, правда в форме исторически единых корней религии. Собственно, рождение великих религий современности и е фиксирует вхождение человеческих сообществ в полосу социализации.

Таким образом формируются следующие конструктивные элементы шкалы исследования.

Культура, как все сущее в человеке и обществе, взятое в единстве природы и общества в границах адаптивной человеческой деятельности.

Цивилизация, как привязанное к труду, отчужденное в своих основаниях, проявлении культуры, формализованное в формате социума.

Культура рождает биологические (расовые) формы общности и этнические – род, племя, народность и нация. В границах социума имеется своя градация. Это, по К. Марксу, общественно-экономические формации, которые актуальны только в поле социума и его цивилизаций – традиционной, индустриальной и постиндустриальной.

Итак.

Культура:

– биологический уровень организации человеческих сообществ;

– этнический уровень совместной жизнедеятельности людей.

Цивилизация:

– социальный уровень совместной отчужденной в труде деятельности:

Азиатский способ производства (весь мир, Евразия);

капиталистический способ производства (западная Европа).

– разумный (ноосферный) уровень мировоззренческого обеспечения жизнедеятельности социума.

При этом необходимо иметь в виду, что азиатский способ производства это матрица всего мира человечества до капитализма. Индустриальная цивилизация это и есть, во-первых, капитализм, как способ производства, во-вторых, социум, в полном объеме этого понятия. Выход в разумность, это уже не социум и не цивилизация. Это культура, но, пока еще в неведомом для нас облики.

Следовательно, изложенное показывает, как общий вектор, мейнстрим человеческого развития, так и предлагает вариант его формализации на единой шкале социального развития.

По существу содержания методологии и теории можно говорить еще, но возможность действия второго закона диалектики предупреждает о попятном движении. В этом случае пробуждаются более энергетичные выбросы оснований, то есть предшествующих уровней социальной организации и общей жизнедеятельности. Они могут становиться угрозой собственному существованию, как бы «проваливаясь» в бушующее море плотной энергии низших культур, как уровней-порядков состояния вещества и энергии, только, применительно к специфическим качествам общественных, а не универсальных (хотя возможен и такой случай, например, расщепление атомной энергии) отношений.

Это предположение подтверждают события последнего времени в истории России. У нас совершается движение «обратным ходом»: крушение идеологии повлекло за собой откат на уровне социальных антагонизмов; развал социальной структуры погружает нас во тьму этнических (национальных) конфликтов; в состоянии падающего

ускоренного движения пришли и механизмы профессиональных и даже расовых, а это уже биология, отношений. Необходимо помнить закономерностей социального, как и общеприродного характера, человек, без последствий для себя, отменить не в состоянии.

Таким образом, подводя итоги, можно сказать, что объектом исследования каждого конкретного подхода выступает не вся совокупность человеческих отношений, а лишь их определенный, достаточно ограниченный как самим подходом, так и границей качества выделяемого предмета, аспект, в действительности отражающий реальную сторону бытия и познания; степень применимости конкретного подхода, как системы методов исследования, должна определяться той мерой наличного существования соответствующего качества человека, в какой она в действительности, в данной культуре (или ее определенной стадии) имеет место.

И, в целом, любое человеческое сообщество может быть описано с позиций универсально мировоззренческих, особенных теоретических и конкретно-научных, единичных. Представляется, что для сравнения и определения базовых понятий обществознания необходима единая шкала измерения.

Список литературы

1. Вернадский В.И. О науке. Т. 1. Дубна: Феникс, 1997. 576 с.
2. Гумилев Л.Н. Этногенез и биосфера Земли. М.: Танаис, Ди-Дик, 1994. 544 с.
3. Шарден П.Т. де. Феномен человека. М.: Наука, 1987. 667 с.
4. Шпенглер О. Закат Европы. В 2-х т. Т. 1. 1993; Т. 2. 1998. 416 с.

ИММЕРСИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ С ОВЗ И/ИЛИ ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Ащеулова А.В.

ФГБОУ ВО «Технологический университет»

С древнейших времен человек задавался вопросом о значимости трудовой деятельности в своей жизни и жизни общества. Мыслитель средневековья Ибн Хальдун (1332–1406) в работе «аль-Мукаддим» представил прогрессивное по тем временам определение труда, как

источнику богатства и придал значение практической деятельности человека, как предпосылке человеческого существования. Многие формулировки и мысли этого философа актуальны в наше время и могут быть отнесены к социальным аспектам труда. До XX века человек – вид ресурсов, который был необходим для осуществления производственного процесса, в этот период проявилась мотивация людей к труду и появилась социология трудовой деятельности. В результате освоения новых технологий в XXI веке, происходит внедрение достижений научно – технического прогресса в промышленную сферу и сферы жизнедеятельности человека, обновление различных профессиональных отраслей человеческой деятельности, от чего выявилась необходимость социально – профессиональной адаптации человека в условиях современного рынка труда. Профессиональная адаптация – это вовлечение субъекта в профессию через профессиональное самоопределение и профориентацию, посредством практического применения первичных профессиональных навыков, при поддержке профсоюза и наставников. Рынок труда изменяется под влиянием цифровизации, виртуальной реальности, роботизации производства. Меняется и социально – профессиональная среда человека, становится необходимостью возможность быстрой адаптации современных специалистов к профессиональной деятельности. Социально – профессиональная адаптация находится на стыке социологии и профессиональной адаптации. Феномен адаптации изучался многими авторами с различных позиций [1, 3, 4]. В этих работах подчеркивается, что важным для формирования смысловых ориентаций человека остаются по - прежнему образовательные организации в вопросе профессионального самоопределения обучающихся в последовательном процессе, который завершается подготовкой к будущей профессиональной деятельности и адаптацией на рабочем месте. VR-технологии, как иммерсивные интерактивные технологии, играют вспомогательную роль в процессе обучения и решают крайне важную проблему – профессиональная мотивация обучающихся. VR-тренажеры активно адаптируются под обучение для любой востребованной ниши, в том числе для эффективной организации профориентационной работы. В XXI веке диплом для студента уже не является «гарантией трудоустройства». Значение учебной и производственной практик по-прежнему велико – это основные факторы в формировании профессиональных компетенций будущего специалиста и возможность обучающегося зареко-

мендовать себя на производственной базе потенциального работодателя. В настоящее время образовательные учреждения используют инновационные иммерсивные технологии в образовании, которые позволяют обучающимся усваивать новые знания быстрее и более эффективно, с большим вовлечением в образовательный процесс и большей мотивацией.

Яркие ролики о спортивном опыте людей с ОВЗ и/или инвалидностью – мотивация людей заниматься не только спортом, но стремиться к новым личным победам в различных сферах жизни, созданные благодаря инициативе социальному проекту «VRability». Создан этот проект совместно с РООИ «Перспектива», Программой «Лыжи мечты», РОО «Хрупкие дети». От центров социальной помощи, помогающих детям в больницах и в школах, до коммерческих компаний виртуальная реальность является средством возможности получить необходимые навыки и даже новую специальность при финансовых, физических и географических ограничениях, что является прорывом при обучении в виртуальной реальности для людей, в том числе с ОВЗ и/или инвалидностью. Благодаря технологиям виртуальной реальности возможна быстрая социально - профессиональная адаптация обучающихся – важный составной элемент системы подготовки кадров в нашей стране.

Список литературы

1. Панченко Л.Л. Адаптация к профессиональной деятельности / Л.Л. Панченко. Учеб. пособие. Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. 35 с.
2. Семькин В.А., Лебедчук П.В. Значение производственной практики в формировании будущего специалиста АПК и пути ее совершенствования в контексте использования зарубежного опыта. № 3(11) Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. № 9/20. С. 3.
3. Сушкевич А.С., Машков К.Н. Образование будущего: дополненная и виртуальная реальность при изучении предметов профессионального цикла // Цифровая трансформация образования: электронный сборник тезисов докладов 1-й научно-практической конференции. Минск, 2018. С. 315–319.
4. Хозе Е.Г. Виртуальная реальность и образование // Современная зарубежная психология. 2021. Т. 10. № 3. С. 68–78.

МЕДИАЦИЯ КАК ВАЖНАЯ ФУНКЦИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ УНИВЕРСИТЕТАХ

Бажанов Н.Н.

Южный федеральный университет, г. Таганрог

Введение. Одним из сопутствующих признаков любого развитого (или развивающегося) демократического общества являются социальные конфликты. В повседневной жизни это выражается в стремлении достигнуть путем переговоров или с помощью третьего лица социальной справедливости. Как отмечает М.А. Кукушкин «на уровне обыденного сознания в русском менталитете это выражается в понятии «добиться правды», то есть прийти к справедливому решению через нравственное основание» [1]. Большинство публикаций по этой теме так или иначе касается альтернативных способов внесудебного разрешения экономических споров и является продолжением третейского законодательства. Однако данная публикация не касается правовых основ альтернативных форм гражданской юрисдикции; здесь медиация рассматривается как важный социально-психологический и, безусловно, правовой инструмент социального партнерства в сфере труда. Актуальность темы, по мнению автора, связана с тем, что среди внесудебных способов защиты в действующем трудовом законодательстве отсутствует указание на такой способ, как альтернативное урегулирование индивидуального трудового спора посредством медиации.

Результаты исследования. Отметим важную деталь: в трудовых правоотношениях законодатель отмечает несколько причин социальной напряженности: разногласия (например, в главе 6 ТК РФ «Коллективные переговоры» обратим внимание на ст. 38 «Урегулирование разногласий»), индивидуальные и коллективные трудовые споры и конфликты, которые неявным образом отражены в статьях, посвященных забастовкам (ст.409–413). Медиативные подходы в названных трех случаях имеют свои особенности, а участие профессионального психолога повышает вероятность разрешения разногласий, споров или конфликта. Итак, в сфере труда медиация имеет множество нюансов. Подробно обсудим эту форму разрешения споров применительно к трудовым правоотношениям в федеральных вузах, иллюстрируя сказанное конкретными примерами.

Известно, что трудовые правоотношения в федеральных университетах регулируются т.н. эффективными контрактами, в которых ключевую роль играет рейтинг преподавателя. 21 марта 2022 г. Министр науки и высшего образования РФ Валерий Фальков в ходе встречи с ректорами вузов объявил, что «Правительство России согласилось с предложением Минобрнауки России приостановить в этом году учет индексации публикаций российских ученых в международных базах данных и участия в зарубежных научных конференциях». Постановлением Правительства [2] установлено, что с 19 марта 2022 г. «до 31 декабря 2022 г. не применяются установленные актами Правительства Российской Федерации: требования по ...оценке результативности и эффективности деятельности бюджетных и автономных учреждений, а также иных организаций и работы их руководителей». Примечательно, что проект постановления, который предложил Минобрнауки, назывался «О публикациях, индексируемых в международных базах данных (Web of Science, Scopus). Абзац 5 устанавливал отмену учета публикаций в указанных базах данных *«при оценке эффективности труда работников таких (бюджетных и автономных) учреждений и организаций»* (курсив мой). Важно отметить, что в настоящее время (март – май 2022 г.) продолжается интенсивная работа рейтинговой комиссии ЮФУ по проверке рейтинга профессорско-преподавательского состава, которая нередко связана с урегулированием разногласий и конфликтов. Анализ действующих локальных актов университета, в частности приказа от 8 апреля 2022 г. № 639 «О проведении ротации в составе рейтинговой комиссии и утверждении персонального состава рейтинговой комиссии», позволяет предположить, что работа комиссии априори заключается в формальной проверке показателей, но не в урегулировании возможных разногласий. Персональный состав комиссии подтверждает это предположение [3].

Сделаем промежуточный вывод: университетское профессорско-преподавательское сообщество в силу достаточно высокого интеллектуально-психологического уровня развития имеет повышенные требования к «справедливым решениям» в области объективной оценки их профессиональных достижений. Формальные и с их точки зрения «несправедливые решения» могут и должны быть урегулированы медиативными приемами с соблюдением принципа нейтральности. В этом смысле их коллеги (очень часто руководители) слабо отвечают требованию нейтральности медиативной персо-

ны. Где решение? Автор считает наилучшим решением (по крайней мере для университетского сообщества) – передача медиативных функций первичным профсоюзным организациям.

Анализируя роль профсоюзной организации в федеральном университете, отметим, что в сложной структуре учебного заведения нет специализированного подразделения, отслеживающего судьбу многочисленных локальных юридических актов (юридические службы, как правило, этим не занимаются). Проиллюстрируем сказанное. Пример первый: учет публикаций российских ученых в международных базах данных перестал быть (по крайней мере до 31 декабря 2022 года) существенным условием оценки деятельности бюджетных и автономных образовательных учреждений, однако этот критерий остался рейтинге преподавателей, причем с очень высокими весовыми коэффициентами. Этот парадокс затрагивает интересы как администрации (ректората) вузов, так и подчиненных им исполнителей – ППС. В сложившейся ситуации роль независимого и нейтрального посредника должна взять на себя первичная профсоюзная организация университета. Пример второй. До сих пор существует коллизия между действующим приказом ректора об ограниченном допуске к очной форме преподавания преподавателей с возрастом 60+ и требованием руководителей ряда институтов ЮФУ к полному переходу на очный формат учебных занятий. Роль профсоюза как медиатора в этой ситуации очевидна. Пример третий. Перечень критериев, по которым оценивается качество работы преподавателя студентами (п.39 анкеты) формулируется, видимо, объединенным советом обучающихся ЮФУ (ОСО ЮФУ) - главной организацией студенческого самоуправления в Южном федеральном университете. Среди прочих критериев студенты должны оценить уровень профессионализма (квалификации) преподавателей (?). Автору представляется, что медиативные соглашения, не посягающие на независимость решений ОСО ЮФУ, в данном случае как нельзя лучше отражают главные, принципиальные задачи профсоюзной организации.

Основной вывод по теме публикации следующий: современные технологии разрешения разногласий, споров или конфликтов в академической среде федеральных университетов должны стать неотъемлемой частью деятельности первичной профсоюзной организации.

Список литературы

1. Кукушкин М.А. Юридическая конфликтология: вопросы теории и практики//Материалы всероссийской конференции «Развитие альтернативных форм разрешения правовых конфликтов в России: практика, проблемы, перспективы. Геленджик, 19–21 октября 1999 г.

2. Постановление Правительства РФ от 19.03.2022 N 414 "О некоторых вопросах применения требований и целевых значений показателей, связанных с публикационной активностью".

3. Приложение к приказу Южного федерального университета от 8 апреля 2022 г. № 639 «О проведении ротации в составе рейтинговой комиссии и утверждении персонального состава рейтинговой комиссии».

ИЗМЕНЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В МЕНЯЮЩИХСЯ УСЛОВИЯХ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Барнагян В.С.

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону*

Новые технологии, условия ведения бизнесов с санкционными ограничениями, последствия ковида, приводят к изменению содержания труда. Появление маркетплейсов, возможностей работать удалённо преобразует картину востребованности и способов найма специалистов. В настоящее время особенности рынка труда проявляются в²:

- заметной разнице в профессиональных компетенциях соискателей в разных регионах;
- не смотря на отсутствие гарантий, резко выросло число «самозанятых» работающих без оформления;
- отставание законодательства обеспечивающего права и возможности работающих в новых условиях;
- рост числа безработных (в 2022 году, официально до 4, 4 миллиона человек);
- сокращении доходов, заработной платы и ряд других факторов.

² <https://visasam.ru/russia/rabotavr/rynok-truda-v-rossii.html> (дата обращения 26_07_23)

По сферам занятости (в %), характеристика за ряд последних лет отражена на рисунке 1.

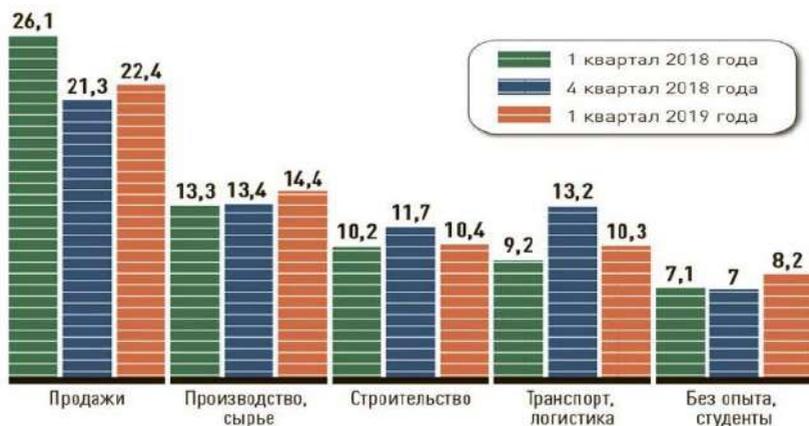


Рис. 1 – Процент занятых в разных отраслях

Анализ, проведенный компанией Superjob³ показал, что наиболее высокооплачиваемыми сейчас являются:

- терапевты и стоматологи (170 тыс. руб.);
- Backend и IOS -разработчики (>150 тыс. руб./мес.);
- водители-экспедиторы (80÷100 тыс. руб.);
- менеджеры по продажам (75÷110 тыс. руб.)

По данным «Работа.ру», в ростовской области структура несколько иная:

- руководители коммерческих отделов крупных компаний (~300 тыс. руб.);
- региональные менеджеры и агенты по продаже недвижимости (~225 тыс. руб.);
- начальники отдела продаж (~190 тыс. руб.).

В значительной степени зарплата зависит от уровня подготовленности выпускников вузов. В Топ-20 региональных вузов России вошли⁴:

³ <https://rostov.rbc.ru/rostov/20/07/2022/62d6bdb9a7947095ba8341b> (дата обращения 28_07_23)

⁴ <https://topreytings.ru/rejting-vuzov-pri-priyeme-na-rabotu/> (дата обращения 30_07_23)



Однако, как показали расчёты Ильи Прахова, проведенные по результатам деятельности 100 вузов РФ (журнал International Journal of Educational Development) [1], с учётом суммы всех факторов, влияющих на востребованность на рынке труда, зарплата выпускника зависит не столько направление обучения в вузе, сколько факторы сложившиеся ещё до поступления (уровень дохода родителей, престижность школы, ряд других факторов).

ЕГЭ немного сгладило, но не решило проблемы социального неравенства в различных регионах. Влияние средних баллов ЕГЭ по результатам исследований [2] на зарплаты выпускников, отражено в таблице 1.

Таблица 1

Средние зарплаты выпускников различных программ вузов

Средние баллы ЕГЭ для поступления на программу	Доля выпускников в 2019 г. окончивших такие программы	Средняя з/пл выпускников, тыс. руб.	Процент выпускников и их средние з/пл.
≤ 64	31	50,3	У 87,8 % ср. з/пл не дотягивает до 60 тыс. руб.
65–74	56,8	55,5	
75–84	9,7	77,9	У 2,5 % ср. з/пл > 100 тыс.р.
≥ 85	2,5	111,5	

В связи с происходящими изменениями на рынке труда, часть специалистов будут вынуждены переучиваться⁵ в ближайшее время (табл. 2)

Таблица 2

Ожидаемые изменения на рынке труда

Специалисты, которые скоро станут невостребованными	Кто (или что) их заменит
Водители	Автопилоты
Кассиры в супермаркетах	Кассы самообслуживания
Библиотекари	Яндекс
Кондукторы	Мобильные приложения для оплаты проезда
Журналисты	Копирайтеры
Шахтеры	Сложное роботизированное оборудование
Рабочие	Заводы, работающие по концепции «ноль людей на производстве»
Вахтеры, охранники	Охранные системы
Бухгалтеры, специалисты по кадровому делопроизводству	Программы для организации электронного документооборота

Кроме того, становится достаточно распространённой, деятельность менеджеров маркетплейсов, работающих на коммерческих платформах (Wildberries; OZON; Яндекс.Маркет; LaModa и др.) с использованием различных сервисов, обеспечивающих продвижение и продажу множества товаров от прямых производителей и дилеров. Пандемия и карантинные меры, существенно повлияли на рынок фриланса, не смотря на отсутствие стабильности и дохода, обеспечения полной гарантированной занятости в этой сфере: в 2020-м в России было 14 млн. фрилансеров, а в 2021-м – уже 71 млн⁶.

Между тем, необходимость импортозамещения предполагает не столько «параллельный импорт» с ориентацией на страны Китая, Индии, Турции и ряда других, сколько создание новых рабочих мест непосредственно в РФ и регионах в сфере производства. Расчёты НИУ ВШЭ по данным TWA OECD⁷ показали, показали, что есть ряд критически важных для РФ отраслей промышленности, где необходимо импортозамещение: товары текстильной промышленности, фармацевтики, электрооборудовании, выпуске автомобилей и компьютеров (> 50 % в ВВП); бумажной, химической, металлопродукции (30–50 %) [3]. Создание производств в указанных отраслях задача

⁵ <https://vasyaznaet.ru/posts/obrazovanie/na-kogo-pereuchitsya-v-2022-godu-chtoby-rabotodately-vystroilis-v-ochered> (дата обращения 30.07.23)

⁶ <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35> (дата обращения 30.07.23)

⁷ <https://www.forbes.ru/finansy/462829-ot-avtoproma-do-farmaceutiki-naskol-ko-rossijskaa-ekonomika-zavisit-ot-importa> (дата обращения 1_08_23)

сложная и требует целенаправленных существенных вложений «в долгую». Однако, если мы действительно хотим независимости, делать это нужно.

Список литературы

1. Pya Prakhov. Indicators of higher education quality and salaries of university graduates in Russia //International Journal of Educational Development Volume 99, May 2023, 102771.

2. Рожкова К., Рошин С., Солнцев С. и Травкин П. Дифференциация качества высшего образования и заработных плат выпускников в России // Вопросы образования. 2023. Вып. 1 (апрель).

3. Симачёв Ю. В., Федюнина А. А., Кузык М. Г. Новые контуры промышленной политики: докл. к XXIII Ясинской (Апрельской) междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2022 г. / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2022. 73 с.

СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ, АВТОМАТИЗАЦИИ И КОНТРОЛЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Бесфамильная Е.В.

*Южно-российский государственный политехнический университет
имени М.И. Платова (НПИ), г. Новочеркасск*

Механизм социально-рыночной трансформации как современных высокотехнологичных производственных систем, так и многокомпонентных информационных бизнес-проектов нередко сталкивается с тем, что для осуществления части возникающих задач необходимо привлечение, интеграция и взаимодействие узкопрофильных специалистов и команд. Как правило, на аутсорс отдается профессиональная аналитика, разработка информационных и технологических проектов по дизайну и проектированию, создание и дальнейшая поддержка технической и технологической инфраструктуры, что в свою очередь очень существенно позволяет расширить возможности существующих предприятий. Процесс активного взаимодействия изменяющегося во времени и пространстве трудового коллектива при этом непосредственным образом сказывается на эффективности решаемых задач и проектов. Поэтому, без создания и

внедрения актуального и действенного мотивационного инструментария достаточно сложно добиваться сплоченности и слаженности действий персонала в целях роста производительности труда как самого предприятия, так и роста доходов и уровня жизни его членов. Проблема мотивации трудового коллектива рассматривалась и продолжает быть в центре внимания различных школ управления как отечественных, так и зарубежных исследователей [1, 2]. Традиционные концептуальные основы исследований по мотивации несомненно не теряют своей актуальности, но вместе с тем возникает потребность в применении инновационных инструментов, которые будут учитывать особенности современного мышления и поведения специалистов [3]. Если предполагается рост и развитие производственной системы и ее профессиональной команды, то следует обращать особое внимание не только на подбор и поиск новых специалистов, но и на то, чтобы действующие сотрудники не теряли свою продуктивность и при этом испытывали относительную удовлетворенность от своего труда. Очевидно, что если на предприятии применяется достойная оплата труда, отсутствуют бюрократические издержки в производственном процессе и у коллектива имеется высокая лояльность и принадлежность к компании, то можно говорить о достаточно высокой и эффективно выстроенной системе управления персоналом. Но вместе с тем, мотивация сотрудников носит достаточно условный характер и на нее оказывает влияние огромное количество факторов, от экономических до психологических. И если с финансово-экономической позиции все более-менее очевидно, так как есть множество способов следить за ситуацией на рынке труда и вовремя реагировать на его изменения, то с нематериальными мотивационными инструментами ситуация выглядит сложнее с точки зрения их организации и контроля. Одной из составляющих граней любой системы мотивации компании является лояльность и чувство сопричастности и принадлежности ее сотрудников к общим целям и идеям предприятия. Эту лояльность можно рассматривать как повышение уровня принадлежности к компании с помощью адекватной, сознательной и моделируемой заботы о сотрудниках. В качестве факторов такой заботы может выступать любой момент ее проявления со стороны организации: поддержка, внимание к состоянию, признание заслуг, организация отдыха и развлечений и пр. Сложность состоит в разнообразии человеческих психотипов и во множестве форм их потребностей, которыми руководствуются сотрудники

компании при своей деятельности. Тем не менее, исходя из специфики компании и ее интересов вполне возможно выделить основные факторы заботы и способы их применения и систематизировать это в виде информационной системы с определением значимости каждого фактора, который может выражаться в условных единицах. Значимость каждого фактора будет обусловлена его ценностью как для сотрудника, так и для самой компании в целом, поскольку в зависимости от того, как будет проявляться момент заботы о сотруднике, будет нужно и соответствующее сопровождение. Например, поздравление сотрудников с личным или общим праздником для организации будет стоить времени и небольших затрат, а в случае прохождения специализированных курсов по профилю – это могут быть уже значительные траты, соответственно ценность будет выше. При этом важно соблюсти баланс оказываемой заботы в плане знаний, развлечений, роста и поддержки персонала, иначе эффективность может быть отрицательной в случае перенасыщенности заботой персонала или ограниченных возможностей предприятия. Кроме позитивных факторов заботы также необходимо и наличие сдерживающих факторов в виде системы штрафных санкций в случае некомпетентности или саботажа трудовых функций. При создании такой системы возникает множество моментов, которые обуславливают ее особенности и требуют определенных действий для их внедрения, например способы измерения и контроля, персонализированность и доступность получения и прочее. При этом должен осуществляться постоянный мониторинг, который включает в себя сбор инфометрических данных, фиксацию показателей и возможности для анализа. Кроме этого, необходимо учитывать чувствительность всех факторов заботы ко времени, поскольку потребности и нужды как сотрудников, так и предприятия могут значительно изменяться, а вместе с тем будет меняться актуальность и ценность факторов заботы. Безусловно, создание и описание такой информационной системы носит определенный субъективный характер, но тем не менее польза от ее внедрения может быть значительной особенно в случае роста компании и невозможности учитывать индивидуальные особенности характера и менталитета каждого сотрудника. Кроме того, возможна адаптация этой системы к клиентской базе в целях улучшения коммуникации и повышения эффективности взаимодействия организаций.

Создание и разработка подобной информационной системы мотивационной иерархии для групп и отдельных работников позволит

отслеживать и поддерживать приемлемый психологический климат в коллективе, что в перспективе сможет положительно влиять на производительность труда и эффективность работы компании.

Список литературы

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 2022. 524 с.

2. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. / Пер. с англ. СПб.: Питер, 2019. 354 с

3. Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В. А. Шаховой, С. А. Шапиро. 4-е изд. Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2015. 428 с.

РАЗВИТИЕ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ

Богославцева Л.В.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

С понятием «рынок труда» детерминировано понятие «занятость». Занятость представляет собой по экономическому содержанию трудовой процесс и, как следствие, получение доходов. Показатель роста «занятости населения», в свою очередь, влияет на сокращение показателя «безработных». В последнее время в трудах отечественных экономистов значительное внимание уделено вопросам занятости граждан. Однако, несмотря на значительный охват общетеоретических, экономических и отраслевых проблем занятости граждан, остаются проблемы безработных, что обосновывает необходимость государственного финансового регулирования рынка труда и финансирования социальной защиты граждан. [1, с. 6]

Дело в том, что развитие службы занятости неразрывно связано с финансовыми источниками решения проблем безработицы в стране. Как известно, в условиях плановой экономики безработицы не было. В связи с этим проблемы финансового обеспечения службы

занятости раскрываются многими современными исследователями начиная с 90-х годов, то есть с начала развития рыночных отношений.

По нашему мнению, теоретический и практический интерес представляют этапы трансформации службы занятости с учетом принципа финансирования мероприятий, обеспечивающих сокращение числа безработных, а именно:

– 1991–1995 годы: принят Закон РФ от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», создан ГВФ занятости и федеральная государственная служба занятости России, основным источником их деятельности стали страховые взносы работодателей;

– 1995–2004 годы: упразднение ГВФ занятости и реорганизация ФГС занятости; передача функций Министерству труда и социального развития РФ, с целью оптимизации управленческих расходов и повышения адресного финансирования запланированных мероприятий;

– 2004–2012 годы: принимаются административные регламенты по вопросам занятости населения; создаются центры занятости населения; порядок финансового обеспечения обязательств РФ по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан устанавливает Минздравсоцразвития РФ; финансирование передается с федерального на региональный уровень, что не всегда позволяет профинансировать мероприятия в полном объеме;

– 2012–2013 годы: в соответствии с Указом Президента РФ от 21 мая 2012 г. № 636 «О структуре федеральных органов исполнительной власти» организовано Министерство труда и социальной защиты РФ;

– 2014 год – по настоящее время: программное финансирование, в том числе реализация государственных программ Российской Федерации «Социальная поддержка граждан»; «Содействие занятости населения» и «Доступная среда» позволяют профинансировать в полном объеме программные расходные обязательства и выступают эффективным способом борьбы с безработицей. [2, с. 181]

Интересно отметить, что источниками софинансирования региональных госпрограмм могут быть собственно бюджет субъекта РФ, средства федерального бюджета, средства местных бюджетов, а с 2023 года средства Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Практическая значимость исследуемой темы усиливается в условиях сложной геополитической ситуации в связи с тем, что Пра-

вительство РФ определяет занятость как один из факторов обеспечения национальной безопасности страны.

Проводимая Правительством РФ политика занятости населения обеспечивает сокращение числа безработных. Так, к концу февраля 2022 года в России было 3 млн. безработных. По данным новостей «Интерфакс» от 2 августа 2023 года общее число безработных в июне 2023 года составило 2 млн. 351 тыс. человек, что на 55 тысяч ниже показателя мая текущего года.

В целях сохранения национальной безопасности необходимо оказывать финансовую поддержку предприятиям и организациям для повышения мобильности трудовых ресурсов. Например, предлагаются субсидии бизнесу на трудоустройство различных категорий граждан. [3, с. 113]

Отметим, что в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» различают финансовые меры поддержки по публично-правовым образованиям. Так, в статье 22 указанного закона утверждены следующие источники:

1. Бюджетные средства, которые фактически являются расходами обязательствами соответствующих бюджетов.
2. Субсидии бюджетам субъектов РФ.
3. Средства внебюджетных источников на содействие занятости населения.

К новациям можно отнести предоставление бюджетных мер поддержки работников разных субъектов РФ, но занятым в соответствии с региональной программой трудоустройства.

В Ростовской области вопросы содействия в трудоустройстве и защите от безработицы регулирует Управление ГСЗ населения Ростовской области за счет средств областного бюджета. Развиваются цифровые платформы содействия занятости населения. За прошедшие месяцы текущего 2023 года достигнуты следующие результаты деятельности службы занятости региона:

- количество граждан, обратившихся за работой составило 58,8 % к аналогичному периоду прошлого года, что объективно объясняется трудоустройством населения;
- признаны безработными 17 272 человека, что в 10 раз меньше, чем в пандемийном 2020 году;
- социальные выплаты были назначены 7938 безработным гражданам или 71,4 % к прошлому году.

Однако, среди ученых и практиков все еще сохраняется дискуссия о значении и объективной необходимости финансовой поддержки безработных. [4 , с. 42]

Кроме того, разнообразные источники реализации госпрограмм по обеспечению занятости граждан требуют разработки адресных и результативных мероприятий по сокращению безработицы, что позволит реализовать социальную политику регулирования уровня занятости в стране.

Список литературы

1. Финансирование социальной защиты в Российской Федерации // О.Ю. Богданова, Л.В. Богославцева, О.И. Карепина. – Азов: ООО «АзовПечать», 2016. 312 с.

2. Кульчитская, В.В. Государственная программа «Содействие занятости населения» как эффективный способ борьбы с безработицей в Российской Федерации / В.В. Кульчитская, Л.В. Богославцева // Экономика и менеджмент: новые вызовы и возможности : сборник научных трудов I Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 30 мая 2023 года. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2023. С. 181–185.

3. Слатов Д.Г. Регулирование российского рынка труда в новых условиях санкционного воздействия // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2022. № 2. С. 109–119.

4. Манкиева А.В. Государственная политика в сфере занятости населения и меры содействия занятости граждан // Вестник экспертного совета. 2022. № 3 (30). С. 36–45.

ОБЗОР АКТУАЛЬНЫХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИГРОПРАКТИК В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Бодня М.С.

*Астраханское областное объединение организаций профсоюзов,
г. Астрахань*

Игровые решения находятся в фокусе внимания общественных организаций (профсоюзов), образовательных центров и органов исполнительной власти. Именно этим объясняется взрывная популяр-

ность игровых решений на площадках крупных специализированных форумов.

В России сейчас происходят каскадные изменения законодательства в сфере охраны труда, и поэтому внедрение игропрактик становится особенно актуальным. Наиболее, контрастно это видно после "пандемийных" 2020–2021гг., когда работники воспринимали с воодушевлением любые недистанционные форматы обучения. Игропрактики давали возможность вернуться в атмосферу живого общения с коллегами. Именно этот фон, до сих пор оказывает влияние на рынок игровых решений. На нем преобладают коробочные версии по сравнению с IT-продуктами.

Игропрактики в обучении имеет три основных преимущества перед классическими технологиями:

- 1) слушатели более мотивированы на перспективу;
- 2) они более эффективно формируют правильные стандарты поведения. Игры позволяют создать более наглядные стимулы для слушателей;

- 3) игры позволяют легко получить большой объем диагностической информации, начиная от степени сформированности предметных знаний, заканчивая умениями работать в команде. Это связано с тем, что игровая атмосфера более комфортна для слушателя и он легче раскрывается.

Игровые решения позволяют смоделировать реальные события и позволить слушателю совершить ошибки, которые он не сможет сделать в реальных производственных условиях. То есть, заложенные алгоритмы поведения в игровой ситуации позволяют с большой долей уверенности предположить их применение и на рабочем месте.

В игре работники проживают разные роли, порой совершенно не связанные с их непосредственными обязанностями. И это позволяет им лучше понять суть решений, разобраться в причинах совершенных ошибок и спроектировать возможные варианты развития событий.

В данном случае мы имеем дело с созданием комфортной среды обучения, так как происходит своеобразное проживание ситуаций, заложенных в игру, от лица персонажа. Это помогает устранить препоны страхов, слабого владения материалом, уменьшает риски казаться некомпетентным, а также позволяет проявить личные качества и кардинально трансформировать отношение к охране труда.

Объективности ради, нужно отметить, что к применению игропрактик стоит подходить очень взвешенно. Прежде всего потому что, они являются не самоцелью, а лишь технологией, подстегивающей мотивацию. Кроме того, есть еще ряд обстоятельств, которые необходимо учесть при выборе игрового решения, которые являются частью октализа:

1) задания должны быть составлены так, чтобы они вызывали эмоциональное подкрепление обучения. То есть игропрактики должны учитывать базовый уровень знаний слушателей и дифференцировать задания по уровню сложности;

2) необходимо обеспечить значимые мотивационные стимулы для участников.

3) на первом месте должен находиться образовательный контент, а затем уже игровая механика и дизайн. Потому что цель не поиграть, а именно поучиться.

Для разных поколений виды обучения различны. Традиционные форматы обучения для миллениалов не так эффективны, ведь эти люди выросли в эпоху интернета и огромного количества открытой информации. И одна из особенностей миллениалов – сложности с концентрацией. Поэтому решение для представителей этого поколения – использование вовлекающих механик, например, игропрактик, когда мотивацией к действиям служит увлеченность и возможность себя ярко проявить.

С людьми среднего и старшего возраста дело обстоит иначе. У них, в большинстве случаев присутствует барьер: все что связано с играми – это не солидно. Поэтому требуется значительно больше времени для адаптации. Также надо сказать, что игра сама по себе, без критического осмысления полученного образовательного результата очень быстро приедается участникам. Поэтому очень эффективно встраивать ее в процесс обучения по охране труда, как составляющий элемент, до или после проведения классических лекций и практических занятий.

Мы проанализировали 5 различных игр по безопасности и охране труда, которые сегодня широко распространены в нашей стране. Более того, мы сами поучаствовали или провели большинство этих игр, и на своем опыте могли убедиться в достоинствах каждой из них.

Когда мы говорим об играх (по оценке профессиональных рисков, разработке профилактических мероприятий по охране труда,

оказанию первой помощи пострадавшим, по вопросам защиты от отдельных вредных и опасных производственных факторов и др.) для нас очевидно, что качество игрового обучения непосредственно связано с опытом и педагогическим мастерством ведущего и модератора игры.

Мы рассматриваем игру как основу, на которую накладывается практический опыт и учебный материал. То есть, когда игру ведёт опытный преподаватель (ведущий, тренер) любая игра преобразуется, она обогащается, правила и сюжет становятся гибкими и адаптируются под задачи обучения конкретных слушателей.

При рассмотрении достоинств и недостатков игр, нас интересовали следующие факторы: динамичность (возможность перемещаться по игровому полю), массовость (охват более чем 25 участников), доступность быстрого освоения механики игры для участников, возможность модернизации игры под изменяющиеся условия, универсальность (подходит для всех категорий обучающихся), цена и оформление. Подчеркнем, что в основе анализа лежат субъективные оценки организаторов и участников, которые могут не совпадать с мнением разработчиков игровых решений.

Наиболее часто в настоящий момент используются следующие игры:

1) Игра «В погоне за главным» раскрывает личностные возможности работника: каждый может диагностировать собственные возможности – как отдельно, так и в совместной деятельности с другими игроками. Игра помогает сформировать алгоритмы выбора верных решений в различных ситуациях.

В основе механики игры положены знания профессиональных рисков тех или иных видов деятельности, а также рисков, встречающихся на тех или иных объектах.

Игра «В погоне за главным» направлена на решение задач вовлечения в вопросы безопасности, формирования осознанного отношения к безопасности не только своей, но коллег, выработку критической позиции, нетерпимости к нарушениям. Игроки имеют возможность либо остановить работу в случае нарушения правил охраны труда, либо сделать рекомендации своим партнерам. Игра направлена на то, чтобы в критической ситуации, работник руководствовался не инстинктами, а четкими убеждением в правильности соблюдения требований безопасности.

2) Игра «Пламенное сердце» – это единственное игровое решение для противопожарного инструктажа персонала. Основой является моделирование игровой ситуации, когда участники примеряют на себя роли пожарных. Двигаясь внутри дома, они тушат пожары и спасают людей отвечая на вопросы по темам "общие требования пожарной безопасности" и "оказание первой помощи". Механика игры устроена таким образом, что она постоянно добавляет неопределенности, тем самым обеспечивая необходимый уровень тонуса. Помимо проверки знаний и обучения, игра несет функцию понимания миссии пожарных, сложности их работы. Приятным дополнением являются вопросы, связанные с историей пожарной охраны в России.

4) игра «Герои в касках» – про опыт развития культуры безопасности через игровой формат. Это игра, которая стала самой масштабируемой на региональных и корпоративных турнирах (более 30 турниров за два года существования игры). Причины ее создания было формальное отношение, отсутствие вовлеченности, трудность в донесении ценности осознанной безопасности до сотрудников. Поэтому было важно привлечь внимание и показать, что профессия и роль специалиста по охране труда заключается в помощи людям. Такой формат позволяет выявить пробелы, пройти обучение и закрепить полученные знания».

5) игра «Эффективная система управления охраной труда» основана на кейсе одного завода. Она состоит из нескольких этапов, которые равны календарному году. В условиях ограниченности ресурсов игрокам предлагается выбрать всего лишь одно мероприятие по охране труда. Соответственно, когда происходит несчастный случай или проверка, компания платит штрафы. На втором этапе происходит немногим больше мероприятий. Работники могут принять больше решений и за это получают деньги и бонусы. На этой стадии игра приобретает новое видение у участников. Здесь уже становится ясно, как охрана труда влияет на экономические показатели компании. На третьем этапе, участники анализируют свои действия: что сделали правильно, а что лучше переиначить. То есть это решение направлено на увязку экономических показателей деятельности компании и необходимости выполнения требований охраны труда. Она лучше подходит для предпринимателей или руководителей компаний, которые мыслят в экономических категориях, чем для рабочих.

6) игра «Золото Аляски». Игроки примеряют на себя роль работников на золотоносном прииске. Если происходит потенциально

опасная ситуация, работник, получивший правильный и достаточный инструктаж от игрока, сохраняет жизнь и здоровье, а игрок получает прибыль. Недостаточно или неверно инструктированный работник получает вред здоровью и выбывает из игры. В игру встроена простая имитационная вероятностная модель наступления несчастного случая. В игре представлены шесть разделов вопросов по охране труда, и неизвестно, какой вопрос попадётся игроку, что заставляет разбираться во всех разделах охраны труда. Игрок за столом решает вопросы по охране труда сам, и видит, как их решают другие – учится сам и учится у других. Игровая форма повышает вовлечённость в процесс обучения и улучшает запоминание требований охраны труда. Однако эта игра отличается достаточно сложными и запутанными правилами игры, а также слабой динамикой развития сюжета.

Анализируя возможности использования данных игр с учетом вышеизложенных факторов для обучения профсоюзных активистов-уполномоченных по охране труда мы пришли к выводу, что максимальный эффект достигается при использовании игры «Герои в касках».

Наш опыт проведения более чем 20 корпоративных и региональных турниров показал, что успешность применения игрового решения зависит от следующих моментов:

1) качественная и основательная подготовка модераторов-помощников ведущего игры. Они непосредственно работают с участниками за игровыми столами, и от их компетентности, вовлеченности и мотивации зависит не менее 50 % успеха.

2) возможность корректировки правил под категории участников, без кардинального изменения механики игры.

3) Потенциала интеграции этого игрового решения с другими форматами обучения, возможности вплетения в ход игры дополнительных интерактивных заданий.

ОСОБЕННОСТИ ПРОСТРАНСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ

Бойко О.Н., Родионова Н.Д.

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», г. Ростов-на-Дону

Пространственное социально-экономическое развитие территорий предоставляет основное направление экономической политики

государства и региональных властей. Это связано с тем, что территориальные различия в экономическом развитии оказывают существенное влияние на жизнь людей, уровень благосостояния регионов и страны в целом. Именно, неравномерность в развитии территорий приводит к ряду социально-экономических проблем, таких как неравенство доходов, недостаток рабочих мест, низкий уровень жизни и миграция населения.

Поэтому, разработка эффективной политики по пространственному развитию становится все более важной задачей для государства и региональных властей. Эта политика должна учитывать множество факторов, таких как географические, экономические, социальные, культурные и экологические особенности территории. Кроме того, необходимо разрабатывать инструменты и механизмы, которые позволят эффективно реализовывать политику в рамках развития конкретных территорий.

Для эффективности достижения пространственного социально-экономического развития территорий существует ряд методов и подходов, которые помогают улучшить экономические, социальные, культурные и экологические показатели на данной территории, такие как:

1. Развитие региональной экономики. Для достижения пространственного социально-экономического развития территорий важно уделять внимание развитию региональных предприятий и индустрии. Это может быть содействие открытию новых предприятий, поддержка малого и среднего бизнеса, развитие технологических инноваций и т. д.

2. Содействие развитию региональных сообществ. Этот метод заключается в привлечении и поддержке участия жителей в развитии своей территории. Это может быть организация общественных инициатив, поддержка развития культурных и спортивных мероприятий, создание технологических инноваций и т. д.

3. Привлечение инвестиций. Привлечение инвестиций на территорию способствует увеличению экономического потенциала и созданию новых рабочих мест. Это может быть содействие в поиске инвесторов, создание инвестиционных фондов и т. д.

4. Развитие туризма. Развитие туризма является важным аспектом достижения пространственного социально-экономического развития территорий. Это может быть создание туристических маршрутов, организация различных мероприятий и фестивалей, улучшение инфраструктуры для туризма и т. д.

5. Еще одним методом достижения пространственного социально-экономического развития территорий является развитие транспортной инфраструктуры. Улучшение доступности территорий позволяет не только облегчить жизнь жителям, но и привлечь новые инвестиции и развивать туризм.

6. Создание благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса также важно для пространственного развития территорий. Региональные власти могут содействовать развитию предпринимательства, предоставляя льготы и поддержку начинающим предпринимателям, а также создавая инфраструктуру для их деятельности.

7. Один из методов привлечения инвестиций и развития территорий – это создание свободных экономических зон и зон развития. В таких зонах предоставляются особые условия для бизнеса, которые способствуют притоку инвестиций и развитию экономики региона.

Таким образом, пространственное социально-экономическое развитие территорий может быть достигнуто при помощи комплексного подхода, в основе которого должна обязательно лежать информационно-коммуникационная инфраструктура.

Информационно-коммуникационная инфраструктура является совокупностью территориально распределенных информационных и информационно-телекоммуникационных систем, телекоммуникационных сетей, сетей почтовой связи, а также организационных структур, правовых и нормативных механизмов, обеспечивающих управление инфраструктурой, ее эффективное функционирование и предоставление информационных и коммуникационных услуг потребителям.

Назначение информационно-телекоммуникационной инфраструктуры заключается в следующем:

- формирование единого информационного пространства для решения задач социальной защиты, медицинского обслуживания населения, повышения качества образования, обеспечения нужд государственного управления, правопорядка, обороны и безопасности;
- обеспечение субъектов информационного общества высококачественными информационными и коммуникационными услугами;
- обеспечение интеграции региональной информационно-коммуникационной инфраструктуры с глобальной информационной инфраструктурой.

Информационно-коммуникационная инфраструктура города представляет собой совокупность компонентов, основными из которых являются: муниципальные информационные системы; объектные информационно-телекоммуникационные системы; каналы связи; центры обработки, данных; системы обеспечения информационной безопасности и т. д.

При этом могут исследоваться следующие показатели:

- степень развития информационно-телекоммуникационной инфраструктуры администрации города;

- степень обеспечения информационной безопасности;

- степень развития информационных технологий поддержки деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства;

- степень внедрения системы информационно-телекоммуникационного обеспечения градостроительной деятельности;

- степень внедрения сегмента межведомственной информационной системы, позволяющей использовать для принятия решений электронные документы, привязанные к конкретному земельному участку на карте: уникальным кадастровым номером и характеризующие объекты: земельный участок и находящиеся на нем здания, строения, сооружения и прочие, а также оформленные на них права:

- степень развития единой муниципальной геоинформационной системы объектов муниципальной собственности:

- степень развития муниципальной системы межведомственного электронного взаимодействия;

- степень внедрения программно-вычислительных комплексов с целью введения электронной карты пациента, проведения записи на прием к врачу через информационно-телекоммуникационную сеть Интернет;

- степень внедрения информационно-коммуникационных технологий в сферу культуры;

- степень внедрения системы постоянного геоинформационного мониторинга состояния культурно-исторического наследия;

На развитие информационно-коммуникационной технологий влияют следующие внешние тренды, угрозы и возможности:

1. на международном уровне:

- Глобализация информационно-телекоммуникационной инфраструктуры. Угроза: возможность отставания в инфраструктурной интеграции от других регионов, в связи с сравнительно низкой заработной платой на предприятиях соответствующего вида деятельно-

сти, и, соответственно, недостаточной мотивацией молодых специалистов в трудоустройстве в регионе. Возможность: объединения инфраструктурной всех ресурсов и процессов информационно-коммуникационной инфраструктуры города в единую интегрированную систему.

- Интеллектуализация информационно-телекоммуникационной инфраструктуры. Угроза: возможность сокращения рабочих мест на предприятиях и организациях, обеспечивающих функционирование социально-экономической сферы. Возможность: автоматизация и роботизация функций управления социально-экономической сферой города с переходом ее функционирования в относительно автономный режим.

2. на федеральном уровне:

- Импортозамещение в сфере информационно-телекоммуникационной инфраструктуры. Угроза: в связи с недостаточным количеством предприятий выпускающих продукцию в области обеспечения информационно-телекоммуникационной инфраструктуры, возможно использование продукции только предприятий других регионов с соответствующими проблемами их обслуживания. Возможность: повышение уровня обеспечения работоспособности информационно-телекоммуникационной инфраструктуры за счет использования отечественных средств и систем.

- Информационная безопасность информационно-телекоммуникационной инфраструктуры. Угроза: применение средств и методов защиты информации снижает уровень открытости, доступности и функциональности ресурсов и процессов обеспечения информационно-телекоммуникационной инфраструктуры города. Возможность: повышение уровня защищенности и надежности функционирования информационно-телекоммуникационной инфраструктуры города.

3. на региональном уровне:

- Дальнейшее развитие системы «Умный город. Угроза: возможность нарушения работоспособности элементов социально-экономической сферы города за счет злоумышленных воздействий на программно-аппаратное обеспечение системы «Умный город». Возможность: стимул для развития системы подготовки высококвалифицированных кадров в области обеспечения информационно-телекоммуникационной инфраструктуры для поддержки системы «Умный город».

- Дальнейшее развитие системы «Безопасный город». Угроза: возможность нарушения работоспособности элементов социально-экономической сферы города за счет злоумышленных воздействий на программно-аппаратное обеспечение системы «Безопасный город». Возможность: стимул для развития системы подготовки высококвалифицированных кадров в области обеспечения информационно-телекоммуникационной инфраструктуры для поддержки системы «Безопасный город».

В рамках системы информационной безопасности в администрации города должны реализовываться организационные и технические меры защиты информации, направленные на недопущение неправомерных действий по несанкционированному доступу, копированию, предоставлению, распространению, уничтожению, модифицированию или блокированию информации.

В соответствии с руководящими и методическими документами Федеральной службы по техническому и экспортному контролю должно быть произведено моделирование угроз безопасности информации при ее обработке в информационных системах, оценены возможности (потенциал, оснащенность и мотивации) внешних и внутренних нарушителей, выявлены уязвимости информационных систем, выделены актуальные угрозы, сформирована модель угроз безопасности информации.

Локальные вычислительные сети администрации города, администраций районов города и ряда отраслевых (функциональных) органов администрации города должны быть защищены от воздействия из внешних телекоммуникационных сетей за счет использования программно-аппаратных комплексов с функцией межсетевоего экрана и системы обнаружения вторжения, а каналы связи в корпоративной сети между администрацией города и администрациями районов города защищены от несанкционированного доступа к передаваемой по ним информации.

При этом, необходимо систематически проводить работу по анализу угроз безопасности информации и уязвимостей программного обеспечения, уровня защищенности информации в информационных системах администрации города, выявлению инцидентов информационной безопасности и реагированию на них. В соответствии с результатами анализа должен быть сформирован перечень первоочередных мер по защите информации в информационных системах,

направленных на предотвращение реализации наиболее актуальных угроз безопасности информации.

Все эти мероприятия позволят обеспечивать развитие информационно-телекоммуникационной инфраструктуры на федеральном уровне, организовывать совместные федеральные и межрегиональные проекты в области IT-технологий.

Таким образом успешной реализации пространственного социально-экономического развития территорий необходимо использовать комплексный подход и учитывать интересы всех заинтересованных сторон. Кроме того, важно создавать благоприятные условия для привлечения инвестиций и развития региональной экономики.

В целом, пространственное социально-экономическое развитие территорий имеет важное значение для устойчивого развития общества, поскольку позволяет повышать уровень жизни населения, создавать новые рабочие места, привлекать инвестиции и развивать культуру и экологию. Однако, для эффективной, реализации таких проектов необходимо учитывать сложность реализации, препятствия и вызовы, а также интересы и потребности населения.

Список литературы

1. «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития города Ростова-на-Дону на период до 2035 года» Решение Ростовской-на-Дону городской Думы от 21.12.2018 № 603 // «Ростов официальный», № 53, 27.12.2018.

ОБРАЗ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА В ТВОРЧЕСТВЕ ДЕЯТЕЛЕЙ ИСКУССТВ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Борисенко Д.С.

Федерация профсоюзов Орловской области, г. Орел

Труд всегда был основой для человеческой жизни и культуры. И тема труда находила место в произведениях И.С. Тургенева в романе «Отцы и дети» в студенте Базарове, трагической судьбе мастера подковавшего блоху Н.С. Лескова рассказе «Левша».

Труженики вдохновляли на творчество не только орловских писателей, но и художников и скульпторов – Г.В. Дышленко, Ю.А. Козленкова, И.Г. Степанова, М.А. Шураева и многих других

Особое внимание обращает на себя творчество А.И. Курнакова, в котором большое количество работ посвящены человеку труда.

Приверженность к такой теме родилась у художника не случайно, и явилась результатом его собственного жизненного пути на котором с малых с малых лет прививалась любовь к труду и труд становился жизненной необходимостью.

Еще в самых первых полотнах Курнакова, его исторических картинах, этюдах, которые он писал с близких ему людей, определилась приверженность к жанру портрета. Герои его произведений не были бы столь запоминающимися, если бы он не наделял, их верной портретной характеристикой. Курнакова увлекает один из сложнейших жанров живописи – портрет, и он начинает чувствовать, что именно здесь, при всех трудностях, ему удастся средствами живописи раскрыть наиболее характерные черты современной жизни того времени. Именно поэтому 1950-е годы могут быть отмечены как период плодотворного обращения живописца к портретному жанру. Художника интересовали простые люди его современники.

В своих работах, он помещает своих героев в определенную среду, эта особенность становится характерной для большинства его произведений.

Курнаков не изображает своих героев застыло позирующих. Создавая портрет, он ищет для каждого персонажа такие позы, которые были бы наиболее типичны и раскрывали его характер. Следуя своим реалистическим принципам, художник считает неприемлемым для себя условием в ходе работы над портретом узнать значительно больше того, что дает лишь поверхностное знакомство с героем или целым событием. [3, с. 94]

Это достигается тем, что он длительное время наблюдает за своим героем в процессе труда и отдыха.

Так в Мценской районной больнице художник становится своим человеком. В белом медицинском халате он присутствует на врачебных обходах, смотрит, как проводит хирургические операции заслуженный врач РСФСР А.В. Атабегов. Может быть, именно поэтому портрет хирурга – не просто написанная модель, это нечто более значительное. На лице врача в белом халате усталость после только что законченной операции, сброшенная марлевая маска, в руках резиновые операционные перчатки. Убедительное переданное сложное состояние напряженно работающей мысли человека ни не на

минуту не оставляющего размышления над проблемами связанными с его специальностью.

Курнаков в своих работах помещает своих героев в определенную среду. Эта особенность станет характерной для большинства его произведений. Атабегов показан в интерьере операционной комнаты. На заднем плане видна медицинская сестра, укладывающая инструменты в стеклянный шкаф.

Изображен человек связанный со средой, где трудится с людьми которые работают рядом портрет приобретает форму жанрового произведения.



Рис. 1. Портрет заслуженного врача РСФСР А.В. Атабегова [1, с. 52]

Нельзя не отметить живописные качества полотна. В нем преобладающим является белый цвет. Однако художник модулирует его (белоснежный халат хирурга, светлая стена, кафельные плиты пола), выделяя при этом почти скульптурно и точно написанное лицо и выразительные руки.

В дальнейшем творчестве Курнакова также развивается линия жанрового портрета.

Так было и с созданием образа труженицы села, Героя Социалистического труда Е.А. Тазенковой, живописец надолго уезжает в колхоз где живет, чтобы лучше изучить ее жизнь. Доярка была постоянно занята на работе, найти сводное время для позирования ей было трудно. Отдохнув она присев на скамейку у своей фермы. Такой и изобразил ее живописец, на фоне скотного двора.

В портрете выделяется одухотворенное лицо и ярко изображенные руки. Это руки труженицы – сильные, твердые, свободно опущенные отдыхающие после напряженного труда. [2, с. 26]

В картине можно увидеть и почувствовать увлеченность своим любимым делом, которое стало главным в жизни.

И здесь также произведение решается как портрет картина.



Рис. 2 Портрет Героя Социалистического труда
Е.А. Тазенковой [1, с. 54]

Курнаков для того чтобы написать групповой портрет членов паровозной бригады машиниста Ф.Ф. Чупахина, не просто знакомится с бригадой, а неоднократно отправлялся в рейс со своими героями, чтобы видеть их в реальной рабочей обстановке, которая столь необходима художнику для верного понимания образов портретируемых.

Для художника характерно создание картин и групповых портретов, в которых персонажи объединены единым действием.

В окне паровоза изображен машинист с масленкой в руке; держа её за поручень по ступенькам поднимается на локомотив его помощник, а в проеме двери, ветошью вытирая руки, стоит кочегар.



Рис. 3. Паровозная бригада Ф.Ф. Чупахина. [1, с. 50]

Создание портрета это долгий путь, в ходе которого необходимо помогает найти правильное решение.

Курнакову стремился поведать людям об этих героях, показать их особую любовь к тому, что стало делом всей жизни.

Самые лучшие черты человека труда раскрываются в процессе труда, что стало лейтмотивом к творчеству художника.

Уже после в работах появляются портреты и триптихи строителей, рабочих, руководителей Курской магнитной аномалии, медицинских работников, деятелей культуры.

Список литературы

1. Андрей Курнаков. Портреты современников./ Сост и ред И.А. Круглый. Орел, Вешние воды, 2001.
2. Круглый И Курнаков А. - О.: Вешние воды, 1995. 160 с.
3. И.А.Круглый Художник и современность (сборник статей). Орел Орловское отделение Проиокского кн.из-два, 1983. 150 с.

ПРИБРЕТЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЫТА ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПРОЕКТИРОВАНИЮ В РЕШЕНИИ РЕАЛЬНЫХ ЗАДАЧ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОГО НАУЧНОГО ОБЩЕСТВА

Буйко З.В., Золотарева Л.А.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Переживаемый нами в последние годы период частого радикального изменения образовательного процесса в высшей школе ставит перед педагогами задачи для тактического решения. Среди образовательных нововведений в России можно выделить следующие федеральные проекты: «Молодые профессионалы» и «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образования», а также новая методика «Обучение служением». Предполагается, что студенты будут осваивать отдельные курсы, дисциплины (модули), в том числе в формате онлайн-курсов, с использованием ресурсов иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе университетов, обеспечивающих соответствие качества подготовки обучающихся мировому уровню [1]. Реализация образовательного процесса предполагается в формате «Гибридный класс» с использованием платформы MsTeams с различными моделями гибридных классов для смешанного формата обучения [2].

Проблемное поле взаимоотношений между получением классических профессиональных знаний и применением их при разработке реального объекта чрезвычайно большое, что побуждает научно-образовательный персонал регулярно пересматривать рабочие программы дисциплин с учетом реального времени, требований и анализа ситуации.

К задачам данного исследования относятся:

- 1) Изучение возможностей взаимодействия проектных мастерских, учреждений бизнеса, городской администрации города Ростова-на-Дону и учебного заведения;
- 2) Теоретический анализ требований ФГОС и ООП с учетом современных условий;
- 3) Выявление основных проблем, препятствующих решению поставленных задач.

Для решения перечисленных задач на кафедре Строительной механики и конструкций (СМиК) Академии архитектуры и искусств (ААИ) Южного федерального университета (ЮФУ) в 2014 году по

распоряжению директора ААИ проф. Бояринова А.М. от 24.01.2014 г. № 7/1 была создана студенческая научно-исследовательская лаборатория (СНИЛ) «Строительные конструкции в проектировании современных архитектурных пространств».

Цель СНИЛ – развитие инициативы студентов, приобщение к НИР, публикации участников сообщества по темам проводимых исследований (hub.sfedu.ru; elibrary), более углубленное изучение конструкций зданий и сооружений с элементами реального конструирования, выявление перспективных научно-педагогических кадров для ААИ. Члены лаборатории также занимаются разработкой концептуальных проектов в сотрудничестве с муниципальными и общественными организациями.

Так, в 2017 году по просьбе Главы Администрации Октябрьского района города Ростова-на-Дону, постоянными членами СНИЛ под научно-техническим сопровождением сотрудников кафедры была разработана проектная документация на 15 объектов общей площадью 1889,99 квадратных метров (Рис. 1). В рамках комплексного благоустройства были разработаны дизайн-проекты благоустройства территорий, подлежащих первоочередному благоустройству в 2018 году:

- благоустройство территории, прилегающей к жилому дому №110В по ул. Таганрогская;
- благоустройство сквера имени Чуковского (пер. Ставропольский).

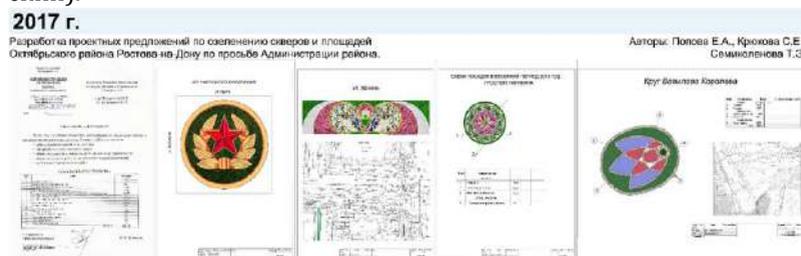


Рис. 1. Некоторые проектные предложения по озеленению скверов и площадей Октябрьского района города Ростова-на-Дону.

В рамках исполнения научно-исследовательских договоров х.д.203.09-14/17-66 от 18.01.2018 г. и Х.Д./18-27-АИ от 12.09.2018 г. привлекались постоянные члены СНИЛ в количестве 4 студентов согласно служебным запискам. Темы договоров: конструкции купольно-завершения объекта капитального строительства в Чеченской рес-

публике из листового материала Lexan, многослойного клееного шпона и инновационного материала Ultralam и гнутого закаленного стекла.

Осенью 2021 года по просьбе Ипотечно-инвестиционного агентства студенты-архитекторы, постоянные члены СНИЛ, участвовали в конкурсе концептуальных проектов на строительство бассейна для обучения плаванию детей дошкольного и младшего школьного возраста в городах и поселках Республики Коми. Проектирование бассейна являлось очень важной социальной составляющей проекта создания в Республике Коми новых лесоперерабатывающих предприятий.

В процессе проектирования мнения студентов насчет конструктивного решения будущего бассейна разделились, и в итоге получились два абсолютно разных концептуальных проекта. Первый – более традиционный, с применением деревянных конструкций, широко используемого и традиционного для республики Коми материала – дерева. Второй – более новаторский – с применением современных материалов и конструкций, напоминающий ледяные жилища северных народов.

Оба варианта были оценены жюри конкурса и стали лауреатами I и II места, но комиссией было отдано предпочтение традиционному варианту из-за более экономичного решения (Рис. 2).



По просьбе Главы Администрации Пролетарского района членами СНИЛ совместно с членами и научным руководителем СНО «Экономические решения в Архитектуре» кафедры Инженерно-строительных дисциплин ААИ были выполнены концептуальные проекты «Детские площадки дворового благоустройства Пролетарского района города Ростова-на-Дону» в два этапа:

- I этап – функционально-планировочные и объемно – планировочные решения дворовой территории;
- II этап – определение прогнозируемой стоимости проекта.

В процессе выполнения проектов были созданы междисциплинарные связи, что повлияло на оптимизацию и рациональность проектных предложений. Был предусмотрен необходимый для гармоничного развития детей функционал с учетом местных производителей и стоимости оборудования. Также была разработана открытая среда для полноценного развития ощущения и приобретения двигательных навыков у детей различных возрастных групп (Рис. 3).



Рис. 3. Некоторые проектные предложения детских площадок дворового пространства Пролетарского района города Ростова-на-Дону

Анализ 10-летней работы СНИЛ «Строительные конструкции в проектировании современных архитектурных пространств» показал, что любое сообщество, в том числе и научно-исследовательское, предполагает наличие горизонтальных невластных связей, глубокой подосновой которых является производство и воспроизводство материальной жизни. Поддержание жизнедеятельности общества сформировалось тогда, когда оно представляет как вертикальную, так и горизонтальную систему координат [3]. Развитие технологической и образовательной сферы вносит радикальные изменения в общественные структуры. Но профессиональные навыки могут успешно сформироваться только при наличии наставника по принципу учитель-ученик. Наставник дает задания в зависимости от уровня студента, подсказывает направление развития исследования или концепции проектирования, помогает и вдохновляет.

Взаимодействие с общественными или муниципальными структурами позволяет студентам получать дополнительный опыт в социальном проектировании, а также тренировать навыки, необходимые в профессиональной сфере.

Итак, основные направления развития СНО:

- 1) Критерии оценки работы СНО, с целью их рейтингования;
- 2) Генерация идей по повышению нематериальной мотивации студентов для работы в СНО;
- 3) Определение индивидуальных образовательных траекторий и необходимых компетенций для решения научно-исследовательских задач в рамках работы СНО.

Список литературы

1. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024г. (официальный сайт Министерства экономического развития, раздел «Прогнозы социально-экономического развития». 30.09.2019г.)
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 29.03.2019г. № 377 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Научно-технического развития».
3. Коновалов В.Н. Экономика и политика. Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. ун-та, 1995. - 208 с. ISBN 5-7507-1042-4.

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ УЧЕНИЙ О ЛИЧНОСТИ ПРЕСТУПНИКА

Гармашев М.А.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Введение

Исследование конкретных исторических этапов эволюции учений о формировании личности преступника является неотъемлемым элементом любого социологического исследования, касающегося лиц, освободившихся из мест лишения свободы.

Очевидно, что невозможно сформировать корректный взгляд на проблему в настоящем, не обратившись к ретроспективному ее анализу. Для определения баланса между уголовно-правовым воздействием на преступника и той общественной опасностью, которую он представляет, необходимо сформировать в своем восприятии комплексную картину, касающуюся самых разных аспектов, формирующих девиантное поведение в той или иной жизненной ситуации.

В этом и заключается первичная цель нашей статьи – исследовать эволюционный путь, который прошли учения о формировании личности преступника. Это и является первым шагом в построении максимально подробного комплекса знаний о месте преступника в социальной структуре, а также о барьерах в социализации лиц, освободившихся из мест лишения свободы.

После получения законченной ретроспективной картины, следует перейти и к современному этапу формирования воззрений о личности преступника. Ведь только таким образом возможно в полной мере провести анализ пути, которое прошло социологическое и уголовно-правовое знание в данном вопросе.

Ретроспективный анализ основных воззрений о личности преступника

Научный систематический взгляд на детерминацию преступного поведения существовал не всегда. А при отсутствии такового люди пытались объяснить разные формы антисоциальных проявлений, опираясь на религиозные теории.

Так на разных этапах эволюции мировоззрения людей и в разных уголках нашего огромного мира существовали такие религиоз-

ные теории объяснения преступного поведения как: дуализм, карма, искушение, одержимость и др.

Восточные религии породили теорию кармы. Согласно данной теории душа каждого человека на своем уникальном пути проходит через множество воплощений. В каждом воплощении человек совершает либо благородные поступки, либо недостойные злодеяния. И исходя из того, какая «чаша весов» с определенными поступками перевешивает, предопределяется судьба человека в следующем воплощении. В то же время преступное поведение, с точки зрения этой теории, объясняется возможностью наследовать из прошлых воплощений отрицательные личностные характеристики. В теории кармы также присутствовала определенная свобода воли (если в прошлом воплощении человек был преступником, то это все же не предопределяет его судьбы в «следующей жизни»). Плохая карма может быть исправлена достойными поступками и, наоборот, хорошая - может быть «отравлена» плохими.

Теория дуализма исходит из представлений о существовании «добрых» и «злых» богов. Эти боги находятся в состоянии постоянного противостояния. Данная модель переносилась со временем и на «мир людей». В рамках этой теории тоже присутствовала свобода воли. Так, одни представители говорили, что есть только «одержимость силами зла» без права выбора «стороны» человеком. Другие же утверждали, что люди могут не следовать «искушениям нечистой силы» и придерживаться своего «праведного пути».

Теория искушения довольно тесно связана с теорией дуализма, а в некоторых положениях ее копирует. Согласно этой теории, дьявол путем «искушений» побуждает человека совершать греховные поступки. А божественные силы поощряют людей за «жизнь по правилам», помогают им в трудную минуту, разными способами поддерживают. Считалось, что преступник, попавший под влияние искушения, проявил слабых характерность, а значит он по определению хуже праведных. И со временем люди пришли к выводу, что «искушенных» нужно подвергать каре еще при жизни, помимо вечных мук в адском пламени. То есть, в развитии этой теории мы видим зарождение такого важного института уголовного права как наказание.

Теория одержимости базировалась на мнении, что человеком завладел «злой дух». Изначально считалось, что «одержимые» не контролируют своих действий и совершают злодеяния не по своей воле. Но ранее получила развитие идея того, что «злой дух» может

овладеть лишь теми, кто ведет «греховный» образ жизни или теми, кто не принял должных мер для противодействия. Эта теория оказала значительное влияние на последующее развитие криминологических учений тем, что предусматривала возможность исправления преступника (путем экзорцизма).

Со временем влияние религии на общественную жизнь ослабело, и предпочтение отдавалось попыткам обосновать антиобщественное поведение с точки зрения науки. Путь рациональности породил разделение на два основополагающих направления: социальное и биологическое.

Огромное влияние на развитие криминологических учений о личности преступника оказал Чезаре Беккариа и его труд «О преступлениях и наказаниях».

Основные положения данной работы таковы:

–несовершенный закон с большой вероятностью порождает его массовое несоблюдение;

–каждый, сопоставив все плюсы и минусы определенной модели поведения, выбирает для себя наиболее подходящую, чтобы минимизировать страдания и получить наибольшую выгоду;

–общество в большинстве своем не способно следовать твердым правилам поведения, что, в свою очередь, порождает всплеск преступности;

–каждый человек обладает свободой воли, а значит, преступники сами делают выбор в пользу совершения противоправных деяний.

Родоначальником позитивистской школы является Ч. Ломброзо. В 1876 году была опубликована его работа «Преступный человек». В ней Ломброзо на основании своих исследований пришел к выводу о том, что преступника можно выявить по его физическим характеристикам. В качестве таких отличительных признаков выступали, например, крупный подбородок, скошенный лоб, складки лица, неразвитые или удлиненные мочки ушей, облысение или чрезмерная волосатость. В дальнейшем Ломброзо продолжил изучение преступников в тюрьмах Италии и еще больше убеждался в правильности собственной теории. Классификация, составленная им, была очень популярна в те времена.

В нее входили следующие типы: прирожденные преступники, душевнобольные преступники, преступники по страсти (к ним же относятся случайные преступники и политические маньяки).

Энрико Ферри был учеником Ломброзо. Ферри в 1878 году опубликовал свою работу «Теория невменяемости и отрицание свободной воли». В своем труде Энрико конечно опирался на биологическую базу причин преступности, которую заложил его учитель, но большое внимание было уделено роли социальных, экономических и политических факторов в становлении личности.

В 1913 году Чарльз Б. Горинг, врач королевской тюрьмы в Англии, опубликовал свою работу «Заклученные в Англии». Выводы, к которым пришел Горинг во время своего исследования и которые потом легли в основу его труда, были диаметрально противоположны заключениям Ломброзо.

В итоге с течением времени учение Ломброзо о физических типах преступников стало постепенно отходить на второй план.

Э. Кремер на рубеже XIX–XX веков высказал мнение о существовании взаимосвязи между определенным типом преступного поведения и физическим строением человека. С его точки зрения, люди полные и низкорослые более склонны к совершению преступлений против собственности, а широкоплечие, крепкие и высокие – к совершению преступлений насильственной направленности.

В XX веке Г. Дж. Айсенк исследовал свойства нервной системы человека и пришел к выводу, что высокая развитость признака экстравертивности у людей больше приближает их к совершению преступления.

Еще в начале XIX века начали зарождаться социальные теории преступности. Их основоположником принято считать французского математика Адольфа Кетле. Он заявлял, что само общество является носителем огромного множества причин всех преступлений и что именно оно создает благоприятную базу для преступного поведения. Все человеческие действия, по мнению Кетле, совершаются строго по определенным законам. И проявления преступного поведения людей зависят от их пола, возраста, времени года, климата, образования, профессии и т. д.

Теория Кетле имела свои недостатки. В середине XIX века уровень жизни в обществе начал повышаться. Казалось бы, преступлений должно стать меньше ведь само общество стало лучше. Но нет, преступность вопреки этому утверждению только возрастала. Второй серьезный недостаток этой социальной теории - слишком большое количество факторов, порождающих преступное поведение. Безусловно, среди них были действительно убедительные, но они

просто терялись в общей массе незначительных, а иногда и просто сомнительных факторов.

Важное место среди социальных теорий личности преступника принадлежит теории конфликта, разработанной Карлом Марксом и Фридрихом Энгельсом. По их мнению, наличие преступности напрямую связано с присутствующими в капиталистическом обществе неравенством и, собственно, противоречиями между социальными слоями. И, естественно, в таких условиях угнетаемые будут стремиться уравнивать положение и обращаться к совершению преступлений, которые могут принести им немедленную материальную выгоду. В теории конфликта пролетариат - это как раз тот самый угнетаемый класс, которому и свойственно преступное поведение. Но позже начали возникать вопросы о том, почему же тогда преступления совершают не только рабочие, но и правящие классы. Маркс и Энгельс объясняли это тем, что отношения частной собственности порождают деградацию морали у всех слоев общества.

В СССР также существовали мнения о причинах преступного поведения различных категорий граждан. Так, большинство преступлений, совершенных в 1921-1925 годах связывалась с наличием беспризорности и безработицы, усилившейся из-за массового переселения в города. Считалось, что молодежь в силу «вынужденного безделья» больше подвержена процессам морального разложения. В свою очередь незанятые заражают «своей психологией в силу бытовой близости значительную часть работающей молодежи», порождая процесс превращения в антиобщественный элемент.

Анализ данных о роде занятий и положении в обществе преступников помогает выявить более распространенные их типичные признаки в то время.

Так, на 1923 год 59 % тюремного населения принадлежит к рабочим. При этом 47 % от общего количества осужденных подвергнуты наказанию за кражу.

При абсолютном преобладании преступности в сельских местностях (до 81 % общей массы осужденных) число дел на десять тысяч населения распределяется между городом и деревней следующим образом: губернские города - 421, прочие города - 407 и сельские местности - 143 дела.

При этом в сельской местности преобладают преступления против личности, а в городе - имущественные преступления. Присут-

ствовала тенденция на «омоложение» преступников, которые имели возраст от 18 до 36 лет.

Деклассированные элементы, а также профессиональные преступники и рецидивисты, коих после объявленной Временным правительством амнистии на свободе было предостаточно, подпитывали преступную среду.

Таким образом, в 20-е года XX века начинают просматриваться определенные особенности личности преступника, которые непосредственно связаны с меняющейся социальной обстановкой в то время.

Подводя итог по историческому пути учений о личности преступника, хочется отметить, что люди стали задумываться о причинах антисоциального поведения еще с древнейших времен. В то время влияние религии на общественную жизнь было велико, и неудивительно, что первоначальные теории носили такой же характер.

Позже рациональный подход к объяснению преступного поведения вытеснил религиозный. Появились два течения: сначала биологическое, затем и социальное.

Биологическая теория заключалась в объяснении преступного поведения с точки зрения физических признаков, заложенных в том или ином человеке с рождения. Она предусматривала возможность выявления потенциальных преступников с помощью особенностей их внешности. Основной тезис данной теории - «преступниками рождаются».

Биологическое воззрение на формирование личности преступника впоследствии оказалось несостоятельным и было вытеснено. Но предположение о том, что физиологические признаки человека могут выступать в качестве условия совершения преступления, актуально и на сегодняшний день.

Социальные теории базировались на том, что процессы, происходящие во внешней среде, оказывают воздействие на людей на их жизненном пути. Условия воспитания, взаимодействие с той или иной социальной общностью, влияние социальных процессов и других людей на мировосприятие, безусловно, могут послужить причинами «зарождения» преступного умысла.

Основной тезис этой теории - «преступниками становятся».

Таким образом, история развития основных воззрений о личности преступника содержит немало решений, заслуживающих внимания и тщательного изучения. Она позволяет проследить динамику

изменения подходов к обоснованию преступного поведения на каждом конкретном историческом этапе.

Современный период развития учения о личности преступника

Современные криминологи, продолжая изучение личности преступника, также встают на сторону биологической или социальной теории. Накапливая и подвергая анализу информацию, полученную ранее, а также, проводя новые исследования, ученые изменяют направление вектора знаний в пользу той или иной теории.

Стоит заметить, что на современном этапе криминологи в большинстве своем не придерживаются какой-либо одной теории, полностью отрицая другую. Криминологическое знание движется в сторону синтеза биологического и социального в личности преступника. Такой подход, с нашей точки зрения, является оптимальным и приближает научное знание к достижению истины.

Так, многие ученые приходят к выводу, что физическое устройство человека играет большую роль в его социализации, поиске своего места в обществе и налаживанию межличностных связей. Ведь, мнение окружающих и собственная оценка человеком своей «странной» внешности (изуродованные конечности, большие уши, дефекты кожи, плохое зрение, ожирение), безусловно, влияет и на его социальную адаптацию. Нередко попытки компенсировать физические недостатки перерастают в девиантное поведение.

Однако, несмотря на эти тезисы, на современном этапе нет убедительных, научно обоснованных доказательств того, что физическое устройство человека, функционирование желез внутренней секреции и иные биологические факторы служат причинным обусловлением преступности.

В связи с этим, большинство российских криминологов придерживаются точки зрения, что преступность в любом обществе имеет социальный характер.

Есть необходимость в проведении масштабного исследования различных биологических характеристик преступников и обычных граждан с использованием однородных, тождественных методик и последующим сопоставлением результатов с целью выявления общего и различного у этих двух категорий. Подобное исследование начато в Государственном научном центре социальной и судебной психиатрии им. В.П. Сербского.

Сторонники биологических теорий часто ссылаются на факт наличия у многих преступников психических отклонений и используют его как аргумент в пользу своей точки зрения. Но это, по нашему мнению, достаточно сомнительно, так как далеко не каждая психическая аномалия безусловно выступает в качестве причины совершения преступления. Психические отклонения не формируют криминогенные черты личности. Эти черты возникают под влиянием воспитания и иных неблагоприятных социальных факторов. А психические аномалии лишь в качестве условия могут способствовать их постепенному «перерождению» в преступное поведение. Также невозможно не отметить, что многие из таких отклонений являются последствием воздействия, которое имеет чисто социальную природу. Например, человек, будучи жертвой преступного посягательства, получил травму черепа, которая стала причиной психической аномалии в будущем.

Д.Д. Магомедов и М.М. Гитинова в своей работе «Исследование биологических и социальных факторов, влияющих на формирование личности преступника» отмечали, что при рассмотрении проблемы соотношения социального и биологического в личности преступника можно говорить о роли различных факторов «лишь на личностном, психологическом уровне». А психология личности, в свою очередь, является «ареной, на которой происходит взаимодействие социальных и биологических факторов».

Чаще всего среди психических аномалий, имеющих криминологическое значение, выделяют психопатию, шизофрению, эпилепсию, наркоманию, алкоголизм и др.

Согласно исследованиям на 2015 год среди преступников, совершивших насильственные преступления, около 30% имеют психические аномалии в рамках вменяемости. Как правило, они обнаруживались у рецидивистов, несовершеннолетних и лиц, совершивших тяжкие преступления против личности.

Так, по статистике у лиц, совершивших тяжкие насильственные преступления, самые «популярные» аномалии это:

- психопатии и психопатические состояния – 34 %;
- органические поражения центральной нервной системы – 18 %;
- ушибы головного мозга – 17 %.

Более 71 % убийц имеют психические аномалии, около 81–92 % рецидивистов с психопатией, в то время, как у остальных преступников этот показатель колеблется в интервале 16–64 %.

Таким образом, проведя анализ сведений о психических отклонениях, можно сделать определенные выводы об их влиянии на преступное поведение. Несмотря на приведенные статистические данные, нельзя сказать, что эти отклонения являются причиной преступного поведения. Психические аномалии, с нашей точки зрения, могут лишь служить своеобразным «катализатором» для процесса перехода криминогенных черт, полученных под влиянием негативных социальных факторов, в конкретное совершенное преступление. Другими словами, нарушения психики – лишь условие возможного преступного поведения.

Системы учета криминологических особенностей личности помогают выявлять совокупность часто встречающихся признаков у лиц, совершивших преступления различных видов. Так, среди преступников количество мужчин значительно преобладает над количеством женщин. Лица до 27 лет чаще совершают преступления агрессивного, импульсивного характера. А преступники более старшего возраста при совершении преступления тщательно обдумывают план последующих действий, «готовят почву» для его совершения, предвидят возможные последствия и решают для себя готовность к несению наказания, сопоставляют «необходимость» совершения преступления с санкцией за него и т. д.

Около 69–76 % преступлений совершены лицами в возрасте от 18 до 39 лет. При этом лица в возрасте 25–30 лет чаще остальных совершают преступления, далее следуют 18–24, 14–17 и 30–40 летние. Лица старше 50 лет реже всех совершают преступления. До 24 лет преступниками чаще всего совершаются изнасилования, хулиганство, кражи и угоны, а лицами в возрасте свыше 30 лет – экономические преступления.

Многие современные криминологи также отмечают большую роль факта наличия семьи у преступника и ее воздействия на его личностные характеристики. И ведь действительно, ни для кого не секрет, что семья оказывает огромное влияние на определение моральных ориентиров и жизненных приоритетов. Исследования показывают, что больше 51% всех преступников не имеют детей и не состоят в брачных отношениях. Но, говоря о положительном воздействии семьи на личность человека, нельзя не отметить, что такие факторы, как неполная семья; неправильное или недостаточное воспитание; плохой пример, который родители могут подавать детям; навязывание губительных для детского восприятия ценностей, мо-

гут оказывать крайне негативное влияние на формирование жизненных ориентиров.

Говоря об уровне образования преступника, стоит отметить, что он, как правило, крайне низок. Основная доля преступников имеет незаконченное высшее образование. Преступников с высшим образованием не так много и они чаще совершают должностные преступления, будучи осведомленными, как «работает та или иная система». Самым низким уровнем образования обладают лица, совершающие хулиганства, убийства и разбои.

Соответственно, такой низкий уровень образования, а также негативное отношение к учебе и труду, опосредуют факт отсутствия у преступников работы. Согласно данным исследований около 37% преступников на момент совершения преступления нигде не учились и не работали, хотя и являлись весьма трудоспособными гражданами. А если они и работали, то их трудовая деятельность характеризовалась частой сменой рабочего места, низкой квалификацией, постоянными прогулами по далеко не самым уважительным причинам и недобросовестным исполнением своих прямых трудовых обязанностей.

Криминологи на современном этапе немало времени уделяют анализу характера преступной деятельности и ее продолжительности. Так, большую часть преступников составляют убийцы; лица, совершившие хищения разных видов; хулиганы; насильники. Показатели рецидивной, групповой и профессиональной преступности прямо пропорциональны возрасту, в котором было совершено первое преступление; факту отбывания наказания в учреждениях уголовно-исполнительной системы, исполняющих наказания в виде лишения свободы, а также характеру совершаемых преступлений. По статистике 26 % выявленных преступников ранее уже совершали преступления. Среди них около 34 % реализовывали преступный умысел в группе. Самый высокий уровень рецидива среди убийц и лиц, нанеших тяжкие телесные повреждения – примерно 46 %; лиц, совершивших разбои и грабежи – около 41%. В группе чаще всего совершаются: разбои – около 72 %; кражи и грабежи – до 56 %; изнасилования – 39 %.⁸

⁸ Магомедов Д.Д. Исследование биологических и социальных факторов, влияющих на формирование личности преступника / Д.Д. Магомедов, М.М. Гитинова //Системные технологии, 2014. № 1., С.2-7.

Отношение преступника к закону и к правоохранительной системе, очевидно, в большинстве своем – крайне негативное, что не мешает им быть неплохо осведомленными в данной сфере. Особенно в современном мире, где уровень «интеллектуальной» преступности растет. Преступники часто осведомлены о противозаконности совершаемого деяния и о последствиях его претворения в жизнь. Но, несмотря на этот факт, правосознание большого количества преступников находится в рамках «собственного жизненного опыта» и «историй друзей-нарушителей закона». Как правило, до совершения первого преступления знания преступников не отличаются от осведомленности граждан, а после – носят ограниченный и бессистемный характер.

Естественно, все вышеназванные отличительные черты преступников были выведены путем анализа их общей массы и признаков, свойственных тому или иному ее представителю. Соответственно, мы не можем сказать, что каждый отдельно взятый преступник будет идеально подходить под все перечисленные особенности. Просто, с точки зрения статистики, - это совокупность общих качеств, присущих попадающему под анализ множеству лиц. Поэтому сделать однозначный, бесспорный вывод о соотношении биологического и социального в личности преступника достаточно сложно, да и, по нашему мнению, не стоит...

Но можно сформировать общее впечатление о сложившейся ситуации в настоящее время в кругу исследователей-криминологов.

Таким образом, в нынешних реалиях мы с легкостью можем найти как приверженцев биологической теории, так и сторонников социальной. Но все же ярко выражена самая популярная позиция – определяющую роль в становлении личности преступника играют социальные факторы, а биологические выступают лишь в качестве возможного условия.

Этот тезис подтверждается совокупностью и характером проводимых исследований и составляемых на их основе статистических данных. Как мы видим, в большинстве своем исследования направлены на выявление, анализ и обобщение именно социальных условий, оказывающих влияние на личностные характеристики преступника, формируя у него криминогенные черты. Так, наличие семьи; уровень образования; влияние лиц, окружающих будущего преступника на различных жизненных этапах; отношение к работе, труду, обществу, закону – всё это социальные факторы. И как мы видим,

именно они чаще исследуются криминологами. Да, конечно, проводятся исследования и биологических факторов. Это и исследование физической конституции преступников с последующим сопоставлением с внешними чертами законопослушных граждан, и анализ психических аномалий, присущих тем или иным преступникам. Но эти исследования всегда подтверждают выводы о том, что биологические факторы не могут являться первопричиной всех преступлений, а могут лишь способствовать развитию криминогенных черт (а не их зарождению).

Мы также считаем, что преступники «приходят к такой жизни» не потому, что они родились такими и «не в силах противостоять своей природе». Просто каждый из нас формирует свое мировоззрение под влиянием самых разнообразных социальных факторов. И именно это впоследствии и может переродиться в преступное поведение.

Заключение

Таким образом, мы можем отследить богатый эволюционный путь воззрений на причины формирования личности преступника. Этот путь прослеживается в переходе от религиозных теорий к научному систематическому подходу к объяснению преступного поведения.

При переходе к рациональному этапу воззрений на формирование личности преступника появились два течения: сначала биологическое, затем и социальное. Биологические теории впоследствии оказались несостоятельными и были вытеснены социальными. Этот шаг, по нашему мнению, был неизбежен, так как проследить наличие причинно-следственных связей между биологическими характеристиками индивида и преступным поведением довольно сложно. Ведь нельзя с уверенностью утверждать, что именно биологические факторы в отрыве от социума способны порождать негативные личностные девиации.

На современном этапе мы с легкостью можем найти как приверженцев биологической теории, так и сторонников социальной. Но все же ярко выражена самая популярная позиция – определяющую роль в становлении личности преступника играют социальные факторы, а биологические выступают лишь в качестве возможного условия.

Список литературы

1. Антонян Ю.М. Личность преступника. Криминологическое психологическое исследование: Моногр. / Ю.М. Антонян, В.Е. Эминов. М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015.
2. Антонян Ю.М. Преступность в истории человечества: моногр. / Ю.М. Антонян, О.Ю. Звизжова. М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016.
3. Бондырев В.Е. Криминологическая характеристика личности преступника в советском Союзе с 1920 по 1930 год / В.Е. Бондырев // *Фундаментальные исследования*, 2013. № 1-3. С.835–837.
4. Магомедов Д.Д. Исследование биологических и социальных факторов, влияющих на формирование личности преступника / Д.Д. Магомедов, М.М. Гитинова // *Системные технологии*, 2014. № 1., С. 2–7.
5. Южанин В.Е., Горбань Д.В. Ресоциализация или исправление осужденного? // *Вестник Томского государственного университета. Право*. 2022. № 44. С. 105–113.
6. Яковлев А.М. Теория криминологии и социальная практика. М., 1985. 247 с.
7. Баранов Ю.В. Стадии ресоциализации осужденных в свете новых социологоантропологических воззрений и социальной философии. СПб., 2006. 272 с.

НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ СТАТИСТИЧЕСКОГО ИЗМЕРЕНИЯ И ОЦЕНКИ

Герасимова И.А.

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону*

Сегодня очевидно, что стремительное развитие цифровой экономики приводит к существенным изменениям рынка труда. Такие трансформации влекут за собой как появление новых форм занятости, так и серьезные проблемы, связанные с оценкой и измерением новых, нестандартных форм. Эксперты по вопросам рынка труда и занятости выделяют несколько групп таких проблем. Прежде всего, это отсутствие общей основы для мониторинга и отчетности; в сфере статистики новых форм занятости наличие как базовых теоретических, так и практических, то есть измерительных проблем; проблемы сбора данных о новых формах занятости [1, с. 30].

Одна из новых форм занятости – это занятость на цифровых платформах или платформенная занятость, которая в последнее время заменила для многих работников обычные места работы, то есть офисы и предприятия. Сегодня миллионы людей во всем мире находят работу на виртуальных платформах, которые стали значимыми элементами инфраструктуры рынка труда. При этом рассматривают следующие виды таких платформ: это платформы, предоставляющие работу непосредственно в интернете (например, Avito), и платформы, с помощью которых регулируется рабочий процесс (это агрегаторы такси, курьерские службы и т. п.). Оценивая масштабы платформенной занятости в России, необходимо отметить, что все оценки здесь носят ориентировочный характер, так как существует проблема недостаточного статистического охвата и различий в расчетах. Кроме того, определить уровень платформенной занятости в России сложно из-за наличия значительного теневого сегмента в этой сфере [2].

Начиная с 2022 года, Росстат собирает информацию о платформенной занятости в рамках ежегодного выборочного обследования рабочей силы. Так, данные Росстата показывают, что по итогам первого квартала 2023 года численность россиян, которые ищут заказы через интернет-платформы, составила более 5 млн. человек. Причем большинство из них (4,96 млн. человек) определяют платформенную занятость как свою основную работу, а порядка 198 тыс. человек используют платформенную занятость для получения дополнительного заработка. Если рассматривать демографическую структуру платформенной занятости, то, и в случае, если это основная работа, и в случае, если это дополнительная подработка, большинство занятых в этой сфере составляют мужчины (55 % и 63 % соответственно).

Анализируя динамику платформенной занятости, можно отметить, что сравнение официальных данных за первый квартал 2022 года (3,47 млн. чел.) и данных за первый квартал 2023 года (5 млн. чел.) показывает рост практически в 1,5 раза [3]! Однако, наряду с официальными оценками масштабов такой формы занятости, существуют и экспертные оценки, значительно отличающиеся от официальной информации. Так, по оценкам Института социальной политики НИУ ВШЭ, на конец первого квартала 2022 г. численность занятых на интернет-платформах составляла порядка 15,5 млн. человек, из которых только 1,7 млн. человек указывали эту работу как основную [4]. Возникает вопрос, почему столь существенны расхождения в

оценках одного и того же явления? Есть целый ряд причин, объясняющих такие расхождения. Например, одной из причин является отсутствие разнообразных данных о масштабах платформенной занятости. Сегодня, фактически, источниками таких данных являются только материалы выборочных обследований и данные опросов населения. Существуют проблемы, связанные со сбором и анализом этих данных. Например, респондентам бывает сложно отвечать на вопросы, связанные с концепцией онлайн-платформ, определением учетного периода и т.п.

Здесь также необходимо решить методологические вопросы, связанные с форматом проведения опросов и формированием выборки. Еще одной проблемой является отсутствие единой статистической классификации работы с цифровыми платформами относительно трудовых отношений, нет и согласованной системы статистических показателей, в том числе и на международном уровне, которые характеризуют новые формы занятости [2]. Кроме того, работа цифровых трудовых платформ сегодня слабо регулируется законом, то есть требуется разработка новых законодательных мер, которые решат проблемы как работников, так и работодателей. В связи с этим в Государственной думе готовится законопроект о платформенной занятости, в котором планируется предусмотреть создание обязательного реестра цифровых платформ.

Итак, уже сегодня занятость на цифровых платформах играет важную роль в структуре российского рынка труда. Это позволяет сделать вывод о том, что существует необходимость расширения действующей методологии статистического учета такой формы занятости для более достоверной и объективной оценки масштабов этого явления, а в дальнейшем, учитывая положительную динамику развития этого сегмента экономики, предполагается, что исследование занятости на цифровых платформах войдет отдельным разделом в программу регулярного статистического наблюдения Росстата.

Список литературы

1. Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики. Серия рабочих документов ЕЭК ООН по статистике. 2021. Вып. 8. 47 с.
2. Платформенная экономика как инструмент снижения санкционных рисков для российской экономики. Аналитический доклад. [Электронный ресурс]. URL: https://rgsu.net/netcat_files/1159/2560/

Platformennaya ekonomka_kak_instrument_snizheniya_sanktsionnyh_riskov_dlya_rossiyskoy_ekonomiki. (дата обращения: 10.10.2023 г.).

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gks.ru/> (дата обращения: 12.10.2023 г.).

4. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия. Аналитический доклад. [Электронный ресурс]. URL: https://www.hse.ru/NCMU_Platform_Employment_Report_2022. (дата обращения: 14.10.2023 г.).

ОСОБЕННОСТИ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ ЧЛЕНАМ (УЧАСТНИКАМ) НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Гордеев С.Е.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

В статье рассматриваются особенности возмещения расходов и порядок начисления компенсационных выплат членам некоммерческих и социально ориентированных организаций на примере профсоюзных организаций. Так, в рамках осуществления уставной деятельности профсоюзные организации направляют своих членов профсоюза, не состоящих с ней в трудовых отношениях, на выездные семинары, спартакиады, научно-практические конференции и иные мероприятия, связанные с реализацией научных, культурно-просветительских и спортивно-оздоровительных программ.

При этом возместить расходы, произведенные членами профсоюза за период их участия в мероприятиях, профсоюзная организация может за счет членских взносов или же за счет целевых поступлений в соответствии с коллективным договором. Необходимо отметить, что в данной ситуации нормы статьи 166 ТК РФ «Понятие служебной командировки» и статьи 168 ТК РФ «Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой» не применимы. В целях осуществления компенсации расходов членам профсоюза в качестве рекомендаций профсоюзной организации предлагается воспользоваться следующими приемлемыми способами в рамках нормативно-правового поля.

Как отмечает практика, профсоюзные организации возмещают возникающие расходы члену профсоюза, заключая с ним гражданско-правовой договор (ГПД), как с физическим лицом в статусе добровольца. Основанием для закрепления статуса добровольца является статья 31.1 Федерального закона РФ 12 января 1996 года № 7 «О некоммерческих организациях», но при этом важно учесть, что данная добровольческая (волонтерская) деятельность должна осуществляться в рамках достижения целей, определенных пунктом 1 статьи 2 Федерального закона от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». В этом случае члены профсоюза, выступая в качестве добровольцев, могут оказывать безвозмездные услуги по организации только тех мероприятий, которые направлены на развитие физической культуры и любительского спорта. Использовать членов профсоюза в статусе добровольца в мероприятиях иного характера не допускается.

При соблюдении вышеуказанных требований федерального законодательства в отношении добровольцев (волонтеров) профсоюзная организация имеет право заключить с добровольцем (членом профсоюза) безвозмездный ГПД, на основании которого профсоюзная организация может компенсировать расходы добровольцу (члену профсоюза). При этом содержание ГПД не должно противоречить статье 15 ТК РФ «Трудовые отношения», т. е. ГПД не может регулировать отношения между председателем профсоюзной организации и членом профсоюза, не являющимся штатным работником данной организации и выступающим в качестве добровольца.

Далее во избежание налоговых рисков профсоюзная организация согласно статье 420 НК РФ «Объект обложения страховыми взносами» должна признать выплаты добровольцу (члену профсоюза) в рамках заключенного с ним ГПД объектом обложения страховыми взносами. При этом важно обратить внимание на то, что не подлежат налогообложению доходы, полученные добровольцами (членами профсоюза) в рамках ГПД, в виде выплат, перечисленных в пункте 3.1 ст. 217 НК РФ «Доходы, не подлежащие налогообложению (освобожденные от налогообложения)».

В качестве одного из наиболее оптимальных и целесообразных вариантов решения существующей проблемы профсоюзным организациям предлагается разработать и утвердить локально-нормативный акт, регулирующий порядок и условия возмещения

расходов членам профсоюза посредством компенсационных выплат. В локально-нормативном акте необходимо отразить, что компенсационные выплаты членам профсоюза могут производиться на основании заявления члена профсоюза о возмещении расходов в соответствии с приказом или распоряжением председателя, постановлением президиума или решением профсоюзного комитета профсоюзной организации в размере подтвержденных расходов и сумм денежных средств, аналогичных суточным, выплачиваемые командировочным лицам и др.

При этом основанием для подтверждения и обоснования расходов являются пригласительные и/или информационные письма социальных партнеров и вышестоящих профсоюзных организаций, а также официальные письма других профсоюзных организаций об участии членов профсоюза в мероприятиях, проводимых в рамках реализации целей и задач уставной деятельности Профсоюза. Кроме того для подтверждения и обоснования своих расходов членам профсоюза необходимо представить в бухгалтерию проездные документы (билеты РЖД, распечатанные электронные пассажирские билеты или посадочный талон со штампом о досмотре, путевые листы, терминальный чек или транзакция в личном кабинете при использовании топливных карт, чеки ККТ на проезд автобусом или такси), документы, подтверждающие проживание вне местожительства (договор по найму, аренде жилья, бланк строгой отчетности на оказание гостиничных услуг по месту проезда и пр.), договор и акт выполненных работ или оказанных услуг и др.

Необходимо отметить, что пунктом 31 статьи 217 НК РФ данные компенсационные выплаты членам профсоюза, произведенные за счет членских взносов, не подлежат налогообложению.

Таким образом, профсоюзная организация вправе выбрать любой из рассмотренных выше способов возмещения расходов членам профсоюза посредством компенсационных выплат с учетом требований федерального законодательства.

ВСТУПЛЕНИЕ И ВЫХОД ИЗ ПРОФСОЮЗА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Дюжиков С.А.

*доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой
прикладной конфликтологии и медиации ИСиР ЮФУ*

Гугуева Д.А.

*кандидат социологических наук, доцент кафедры отраслевой и
прикладной социологии ИСиР ЮФУ*

Какую роль Профсоюзы играют в современной организации? Если мы посмотрим на Профсоюзы в образовательных учреждениях, то они выполняют конкретную цель – защита прав трудящихся, но в соответствии с ч.1 ст. 372 ТК РФ Работодатель должен учитывать мнение только такой первичной профсоюзной организации, которая представляет интересы всех или большинства работников данного работодателя, таким образом, если в Профсоюзе будет состоять менее 50% от всех сотрудников (или сотрудников и обучающихся, если Профсоюз объединенный), то работодатель освобождается от обязанности прислушиваться к мнению данного Профсоюза, и фактически – Профсоюз не сможет исполнять свою основную функцию – представлять интересы работников и защищать их права перед Работодателем. Именно этим объясняется озабоченность каждой Профсоюзной организации вопросами мотивации вступления в Профсоюз новых членов, и удержанием в составе Профсоюза его настоящих членов.

Особенность работы Профсоюза в учреждениях высшего образования заключается именно в том, что ежегодно происходит ротация членов, часть обучающихся выходит из организации в связи с окончанием обучения, приходят новые обучающиеся, которых необходимо замотивировать на вступление в профсоюз, кроме того, в связи с тем, что в вузах, большая часть сотрудников работают по срочным трудовым договорам, то необходимо также следить за тем, чтобы сотрудники, которые заключили новые трудовые договора – снова вступили в профсоюз.

Для того, чтобы ответить на вопросы, которые вынесены в заголовок статьи, нами были проанализированы два социологических исследования. Собственное исследование - о мотивации профсоюзного членства среди студентов ЮФУ, которое было проведено в 2023

году и исследование сотрудников Кубанского государственного университета и Сочинского государственного университета, которыми в 2022 году был проведен анализ причин выхода из Профсоюза сотрудников КубГУ.

В первую очередь, приведем краткие выводы по исследованию мотивации вступления студентов ЮФУ в Профсоюз. В исследовании приняли участие 1401 обучающийся (студенты бакалавриата и магистратуры, а также аспиранты) ЮФУ. На вопрос о причинах вступления в профсоюз респондентам были предложены варианты ответов, а также была возможность дать свой ответ. Ответы респондентов представлены в Таблице 1.

Таблица 1

Ответ респондентов на вопрос:
«Продолжите пожалуйста фразу:
«В профсоюз имеет смысл вступать, если...?», %

Варианты ответов, которые были предложены в рамках опроса	
<i>Знаю лично лидера и доверяю ему</i>	3,9
<i>Найду того, кому можно доверять</i>	4
<i>Это реально что-то изменит</i>	51
<i>Большинство моих знакомых вступили</i>	4,1
<i>Знаю, чем занимается профсоюз</i>	32,3

Как мы видим, большинство – 51 % считают, что смысл вступать в профсоюз есть только в том случае, если это реально что-то изменит. Опираясь на понимание специфики сознания поколения Z (к которым относятся респонденты), следует учесть, что реальность изменений в сознании молодых людей требует не только значимых событий (например, не символическое повышение стипендии, или освобождение ее от НДФЛ и т. п.), но и частоту этих событий. Существенным является только то, что происходит сейчас, когда они являются участниками этих событий, скорость изменений тоже имеет значение, горизонт планирования для современного молодого человека – несколько месяцев. Поэтому, убеждая студентов в необходимости вступить в Профсоюз следует приводить информацию о профсоюзных событиях поквартально, помимо ежегодных отчетов.

Почти треть респондентов (32,3 %) ответили, что для них смысл вступления в Профсоюз в том случае, если они знают чем занимается

Профсоюз, это ответ, который показывает важность информационной работы.

Так же, как свой вариант ответа, студенты предлагали следующее: «Там платят деньги», «Говорили, есть привилегии», «нужна скидка в Додо Пицца», «Хочешь быть защищённым в тех или иных сферах студ. жизни», «Это поддержка хоть какая-то», эти ответы респондентов можно охарактеризовать, как стремление к получению выгоды или моральной поддержки.

Далее, приведем результаты исследования коллег из Краснодарского края, они выделили основные причины выхода из Профсоюза (опрос проводился среди работников, которые написали заявление о выходе).

В качестве основных причин были выделены следующие:

- невозможность оплаты взносов, сложное материальное и семейное положение – 35 %;
- личные убеждения, соображения, нецелесообразность, нет необходимости – 23 %;
- неудовлетворенность работой организации, отсутствие преимуществ, поддержки МС в жилищной политике – 19 %;
- нежелание, передумала, по собственному желанию – 11,5%⁹.

Вызывает удивление ответ о невозможности оплачивать взносы, так как они традиционно составляют 1 % от заработной платы. Более важным маркером, на наш взгляд являются вторая и третья из указанных причин, а именно – неудовлетворенность работой организации и, соответственно, нецелесообразность, по мнению респондентов, состоять в ней.

На наш взгляд, решение этих проблем также может лежать в сфере информированности работников – о том, чем именно занимается Профсоюз, какую конкретно работу выполняют сотрудники, и как решаются вопросы Работников организации.

В завершение выделим несколько рекомендаций для профсоюзных лидеров и профсоюзного актива, на основании проведенного анализа:

–увеличить информационную работу, показывать результаты проведенных совещаний и иных мероприятий; в качестве дополнения к информационной работе, следует также добавить визуальную

⁹ Куксин А.В., Новикова С.С. Проблемы развития мотивации профсоюзного членства //Материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Человек труда и наука» г. Новочеркасск, 17-20 октября 2022 г. с. 162-165

информацию – разместить фотографии профсоюзных лидеров в подразделениях и профоргов студенческих групп; представить результаты работы профсоюза в виде инфографики и т. п.

–увеличить объем индивидуальной работы с профсоюзным активом;

– увеличить количество мероприятий по вовлечению в профсоюз, так как в рамках исследования, которое было проведено в ЮФУ, была выделена группа студентов, которые готовы вступить в профсоюз, но пока что в нем не состоят.

Список литературы

1. Анализ результатов социологического исследования мотивации профсоюзного членства среди молодёжи//9hi82iwkw81f6w48bydxksukq3qrq0r0.pdf (fnpr.ru) (дата обращения 20.10.2023).

2. Куксин А.В., Новикова С.С. Проблемы развития мотивации профсоюзного членства //Материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Человек труда и наука» г. Новочеркасск, 17–20 октября 2022 г. с. 162–165.

3. Шмарион Ю.В. особенности профсоюза как института гражданского общества // Гуманитарные исследования Центральной России. 2019. № 4 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-profsoyuza-kak-instituta-grazhdanskogo-obschestva> (дата обращения: 20.10.2023).

4. Щеглова Д.В. Ценностный профиль поколения Z: учатся «для корочки» или из интереса?// <https://trends.rbc.ru/trends/education/5ef1ddbc9a794733b37dcfff> (дата обращения 20.10.2023).

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕШЕНИЯ АНАЛИТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ СРЕДСТВ АВТОМАТИЗАЦИИ

Данилова Т.В.

*Ростовский государственный экономический университет («РИНХ»),
г. Ростов-на-Дону*

Для успешной деятельности Профсоюза, с каждым днем возрастает необходимость совершенствования существующих на сегодняшний день технологий, форм и методов работы профсоюзных

организаций всех уровней. Приоритетным направлением является применение средств автоматизации и цифровых технологий.

Необходимо отметить, что в цифровизации Профсоюза особая роль отводится организационным отношениям и культуре, которые должны основываться на информационных системах и технологиях. Данное внедрение позволит высвободить время профсоюзных активистов для конкретной организаторской работы в профсоюзных организациях. Фокус работы сместится с написания всевозможных бумажных отчетов и выдачи справок на активное применение средств автоматизации для формирования отчетных данных.

Применение вычислительной техники и цифровых технологий и разработка информационно-аналитической системы в целях совершенствования решения аналитических задач в профсоюзных первичных организациях направлена на:

1. Развитие работы и организационное укрепление Профсоюза за счет автоматизации профсоюзной работы и освобождения председателей первичных и территориальных профорганизаций от составления текущей отчетности.

2. Формирование новой информационной среды, благоприятной для командной работы профорганов всех уровней профсоюзной структуры.

3. Ведение электронного учета членов профсоюза и, как следствие, создание условий для формирования мотивационной среды.

Интерфейс информационно-аналитической системы «Мониторинг деятельности профорганизации», включая главное меню программы, представлен на рисунке 1.



Рис. 1. Интерфейс информационно-аналитической системы «Мониторинг деятельности профорганизации»

После заполнения необходимой справочной информации, в первую очередь, о членах Профсоюза и их семей, в систему мониторинга деятельности профорганизации соответствующими документами вносится информация о финансировании и проведении меро-

приятий, участия в государственных программах и проектах, изменении уровня жизни членов профсоюза (рисунок 2) [1, с. 121–126]

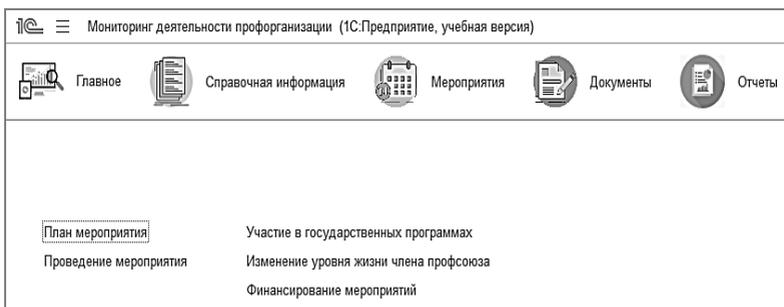


Рис. 2. Перечень документов информационно-аналитической системы «Мониторинг деятельности профорганизации»

Для комфортного и наглядного мониторинга показателей деятельности профорганизации было принято решение – аналитические отчеты вывести dashboard на главной странице (рисунок 3). [1, с. 327–353]

Dashboard – это эргономичная группировка отчётов с графиками, схемами и таблицами, которые помогают отслеживать показатели в моменте.



Рис. 3. Dashboard информационно-аналитической системы «Мониторинг деятельности профорганизации»

Анализ накопленной информации при формировании аналитических отчетов «Отчет о финансовой деятельности (Сумма затрат на ЧП)», «Участие в мероприятиях (высокая посещаемость)», «Участие в государственных программах и проектах» реализует стремление Профсоюза обеспечить справедливость социально-экономической поддержки активных членов профсоюзной организации, адресность материальной поддержки, способствует мотивации к членству в Профсоюзе. [2, Статья 22]

Невыполнение членами профсоюза обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, принятыми с участием профсоюза, отказ без уважительной причины от поручений профсоюзных органов или от участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией является в ходе формирования аналитического отчета «Низкая посещаемость (основной)».

Разработанная информационно-аналитическая система для автоматизации учета и решения аналитических задач в деятельности Профсоюза, помимо снижения количества ручных рутинных операций, предоставляет следующие функциональные возможности:

1. Накапливать и хранить информацию о результатах организованных и проведенных мероприятиях для участников профорганизации.
2. Оперативно формировать аналитические отчеты и отслеживать всю необходимую информацию.
3. Сократить затраты как времени на обработку информации.
4. Повысить эффективность использования профсоюзных средств.
5. Повысить качество работы, в том числе в части улучшения учета данных членов Профсоюза и их семей.

Информационно-аналитическая система «Мониторинг деятельности профорганизации» разрабатывалась на принципах рационального использования ресурсов вычислительной техники, сравнительной легкости обработки данных, предоставления достоверной и актуальной информации, понятности интерфейса для пользователя. [3, с. 14–20].

Список литературы

1. Радченко М.Г., Хрусталева Е.Ю. 1С:Предприятие 8.3: Практическое пособие разработчика. М.: ООО «1С-Паблишинг», 2023. 983 с.).

2. Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ. [Электронный источник]. Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/.

3. Алексеева Т.В. Информационно-аналитические системы /Т.В. Алексеева, М.Г. Лужецкий, Е.В. Курганова. М.: Московская финансово-промышленная академия, 2015. 175 с.

ТЕМА ТРУДА В ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРЕССЕ И В РЕГИОНАЛЬНЫХ СМИ ЮГА РОССИИ

Ершов Ю.М.

*Филиал Московского государственного университета
им. М.В. Ломоносова в г. Севастополе*

Тема труда претерпела большие изменения со времен советской прессы, где она была одной из главных. В новую эпоху журналистов интересует больше статусное потребление и развлечения разного рода. Труд больше не почетная обязанность, а удел работяг, которые не смогли стать хозяевами. Уже десять лет, как в стране учреждено звание Героя Труда Российской Федерации. За десятилетие наградили золотой медалью Героя Труда 88 человек. Но мало кому известны их имена. Хотя прежде вся страна знала Алексея Стаханова, Пашу Ангелину, Никиту Изотова, Валентину Гаганову. Нынешних героев труда не показывают по ТВ, они не сверкают на глянцевых обложках журналов и не набирают миллионы просмотров в интернете.

Это объективный процесс, который знаменует переход от одной общественной формации к другой. При капитализме трудно требовать не превознесения капитала, а прославления труда. Однако есть процессы, которые обусловлены не столько общественно-экономическими условиями жизнедеятельности, сколько трансформацией профессионального сознания работающих. В проведенном нами контент-аналитическом исследовании нас, прежде всего, интересовали как раз изменения профессионального сознания журналистов, которые смотрят на труд и на человека труда теперь иначе, нежели представляли 35–40 лет назад. Период исследования: 16 недель с середины июня по середину сентября 2023 г. Всего было отобрано по тематическому признаку 122 материала (54 из федеральных СМИ и 68 из региональных). В исследовании выделялись

следующие категории контент-анализа: предмет/тема публикации; авторская позиция в отношении к предмету описания; жанр / формат представления информации.

Коротко результаты исследования можно представить следующим образом. Во-первых, образа рабочего человека в прессе нет. Рабочие лишены голоса и представлены как персонажи из массовой культуры, а не главные действующие лица. За весь период наблюдения обнаружилась только одна заметка в региональном издании, где автор использует слово рабочий. И даже ставит это слово в заглавие. Но что это за заголовок? – Рабочий водоканала свернул шею в траншее (Новости Волгограда за 22 августа. <https://novostivolgograda.ru/news/2023-08-22/rabochiy-vodokanala-svernul-sheyu-v-transhee-3019298>). Это заметка о несчастном случае. И рабочий действительно лицо страдающее, несчастное, лишенное субъектности.

Во-вторых, трансформация темы труда и фигуры труженика заметна и на уровне жанровых решений. В федеральной прессе портретных жанров – очерка и зарисовки – приспособленных для создания образа героя не обнаружено вообще. В региональной прессе эти портретные жанры встречаются, хотя и здесь они уступают в частоте использования жанрам обзора рынка труда и зарплат, экспертного комментария и интервью специалиста или должностного лица. Даже когда механизаторов награждают за рекордный урожай, главное не награждаемые (их имена могут быть даже не названы), а те, кто награждает – руководители. Заметим также, что номинация «рабочий» заменяется словом «работник», и это говорящая замена. Рабочие – это класс, а работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с хозяином (работодателем).

Портретные материалы и человеческие истории о тружениках редки, но они так же демонстрируют эволюцию журналистского взгляда на тему труда. Почти все истории строятся по одной нарративной схеме. Герой недоволен своей жизнью, бросает работу (часто переезжает в другой город) и начинает новое для себя дело, обретая в нем профессиональный успех и счастье. Теперь авторы видят не только счастливых, но и неудачников, представляют истории их провалов, бегства от проблем, дауншифтинга. Портрета передовика с Доски почета нет в прессе. Но нет в СМИ и проблемных очерков, какие писали публицисты советской школы, которые вникали в суть процессов и объясняли читателю почему так происходит. Почему, к примеру, зарплаты почти никого не устраивают, а когда комбайнеру категории F предлагают зарплату в 272 тысячи рублей, обещая предоставить жилье и бесплатное питание, охотников на эту работу

не находится (Новости Волгограда за 21 июня. <https://novosti-volgograda.ru/news/2023-06-21/kitay-peremanivaet-volgogradskih-uchenyh-2962003>).

Основные журналистские темы рынка труда летнего периода 2023 года: нехватка рабочей силы, динамика зарплат и критика оплаты труда, отток трудовых мигрантов, привлечение на работу нетрадиционных категорий работников (осужденных, студентов, досрочно выходящих из декретного отпуска женщин и пр.), рост продолжительности трудовой недели, меры властей по регулированию рынка труда. Есть отличия в представленности некоторых тем в федеральных или региональных СМИ (рис.1).

Тема (подтема)	Федеральные СМИ	Региональные СМИ Юга России
Нехватка рабочей силы	19 (35%)	8 (11,7%)
Обзор заработных плат	1 (1,8%)	11 (16,1%)
Привлечение к работе подростков и др. нетрадиционных категорий работников	6 (11,1%)	5 (7,7%)
Меры властей по регулированию рынка труда	3 (5,5%)	8 (11,7%)
Критика уровня оплаты труда	5 (9,2%)	3 (4,4%)
Профессиональный и жизненный путь работника	0	7 (10,2%)
Критика условий труда	0	6 (8,8%)
Безработица	5 (9,2%)	0
Опережающий рост зарплат в ряде отраслей	4 (7%)	1 (1,5%)
Отток трудовых мигрантов	4 (7%)	0
Нарушения трудового законодательства	2 (3,7%)	1 (1,5%)
Работа на удаленке	1 (1,8%)	2 (2,9)
Рост продолжительности трудовой недели	1 (1,8%)	1 (1,5%)
Поздравление (награждение) труженников	0	2 (2,9)
Новые технологии на рынке труда	2 (3,7%)	0
Изменение режима работы предприятия	0	2 (2,9)
Поддержка предприятиями семей своих сотрудников	1 (1,8%)	0
Переподготовка кадров	1 (1,8%)	0

Рис. 1. Представленность тематики труда в федеральных и региональных СМИ

Как можно увидеть из табличных данных, главная тема для региональных СМИ – это тема заработной платы (точнее сказать: неконкурентной заработной платы). Федеральная пресса чаще поднимает проблему нехватки рабочей силы, незакрытых вакансий, дефицита кадров. В регионах журналистов не слишком заботят проблемы безработицы, оттока трудовых мигрантов. Но в регионах чаще критикуют некомфортные условия труда. Подход региональных журналистов к рынку труда отличается и сосуществованием двух противоречивых дискурсов. Первый можно обозначить как прославление людей труда. Это хорошо знакомый по советской прессе дискурс, который с 1930-х по 1980-е годы был основным для отечественных СМИ. Второй дискурс назван нами критическим. Это пристальное рассмотрение условий труда и работника, который утратил всякую субъектность в производственных отношениях и предстает скорее лицом зависимым и страдающим.

Главный вывод, который можно сделать из проведенного исследования, это вывод о том, что современные российские СМИ наследуют советские традиции репрезентации темы труда и людей труда, но делают это парадоксально совмещая противоречивые дискурсы прославления тружеников и критики работодателей. Прославляющий труд дискурс просто скопирован из газет советской эпохи с их рекордными урожаями, наградами хлеборобам и браурными вестями с полей. Критический дискурс связан с показом нещадно эксплуатируемых работников, которые не всегда способны отстаивать свои права через профсоюз, а могут только уволиться, чтобы поискать работу, где платят больше. СМИ отличаются лишь соотношением этих двух дискурсивных практик. В официальных изданиях, учрежденных администрациями, собственно советский дискурс преобладает. В негосударственных СМИ может быть больше критического пафоса и сочувствия к труженикам.

Тема труда в современной прессе часто «спрятана» в тематических блоках экономики и бизнеса, но правильнее ее отнести к большому социальному блоку проблем нашей жизни. Редакции СМИ, как в центре, так и в регионах, отдают эту тему на откуп кадровым агентствам и службам занятости, которые с готовностью комментируют текущую статистику рынка труда и зарплат. Однако для массовой аудитории важно, чтобы сами авторы – журналисты – вникали в закономерности спроса на те или иные специальности, объясняя чита-

телям, отчего не хватает рабочих рук и почему декларируемые зарплаты не позволяют предприятиям заполнить открытые вакансии.

ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ ИСТОЧНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Жело В.В.

Южный федеральный университет г. Ростов-на-Дону

В связи с тем, что в законодательстве Российской Федерации до настоящего времени не решен вопрос о месте различных по юридической силе международных договоров России в системе источников российского трудового права, представляется актуальным рассмотреть в рамках настоящей статьи иерархию и место международно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения, в правовой системе России. Как известно, возглавляет всю систему источников российского права Конституция Российской Федерации. Далее в иерархии источников российского трудового права следуют межгосударственные договоры, ратифицированные Россией. В эту группу входят, например, конвенции Международной организации труда, подписанные и ратифицированные РФ.

Целесообразно подчеркнуть, следующее – на сегодняшний день ведется спор о соотношении международных договоров с федеральными конституционными законами. На наш взгляд, более справедливой является позиция тех авторов, которые учитывают в этой иерархии тот факт, что в ратификации межгосударственных договоров принимают участие обе палаты Федерального Собрания Российской Федерации, и в силу этого они имеют более высокую юридическую силу, чем федеральные конституционные законы. Однако целесообразно в этой связи указать на то, что в России до настоящего времени не принят так называемый "закон о законе", который легально закрепил бы иерархию всех нормативных правовых актов, включая и международные договоры. Такие законы в настоящее время существуют во всех государствах-членах ЕАЭС, кроме Российской Федерации. Этот пробел в российском праве, на наш взгляд, необходимо в ближайшее же время заполнить соответствующим правовым регулированием в форме федерального закона.

Особую группу источников трудового права в Российской Федерации составляют межправительственные договоры, которые имеют верховенство над нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и иными нижестоящими в правовой системе подзаконными НПА [1].

Особый интерес представляет статья вторая соглашения СНГ "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов" 1994 года, в которой даются легальные определения понятий "трудящихся-мигрантов", "членов их семей", "приграничного трудящегося" и др. Статьей четвертой соглашения предусмотрено обязательство о взаимном признании дипломов, а также других документов, которые подтверждают наличие у трудящегося-мигранта определенного звания, разряда или квалификации [3].

Что касается третьей группы международных договоров России (межведомственные договоры), то они имеют более высокую юридическую силу над подзаконными нормативными правовыми актами тех министерств и иных федеральных органов государственного управления, которые их непосредственно заключили.

В качестве примера укажем соглашение между Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерством труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики о сотрудничестве в области труда, занятости и социальной защиты населения от 24 мая 2019 года. В рамках данного соглашения соответствующие министерства России и Азербайджана осуществляют сотрудничество в нормативно-правовом регулировании вопросов занятости, труда, а также социальной защиты граждан своих государств. Немаловажным является и тот факт, что стороны договорились сокращать процент бедного населения, развивать, усовершенствовать социальную защиту, а также механизмы адресной соцпомощи населения. Интересно и то, что стороны данного соглашения обязались развивать и улучшать механизмы социального партнерства [2].

В заключение хотелось бы обратить внимание на положения статьи десятой Трудового кодекса Российской Федерации, вступившие в юридическую силу с 1 мая 2021 года. Данные нововведения являются прямым следствием новелл, внесенных в Конституцию в 2020 году о развитии нормативного содержания принципа верховенства (примата) международного права в условиях укрепления государственного суверенитета и единства в России. Так, в Россий-

ской Федерации не допустимо применять принципы и нормы, содержащиеся в международных договорах, в таком истолковании данных норм, которое противоречит действующей Конституции России [4].

Таким образом, мы видим, что в России закреплён и реально действует принцип верховенства (примата) международного права, который следует признать относительным и частичным, так как далеко не каждый международный договор имеет верховенство над законодательством Российской Федерации. Это справедливо лишь только для межгосударственных договоров России, подлежащих ратификации. Так, на практике верховенство по отношению к Трудовому кодексу Российской Федерации имеют лишь только межгосударственные договоры. Все остальные договоры Российской Федерации в области трудовых отношений (межправительственные и межведомственные), в свою очередь, должны соответствовать положениям Трудового кодекса России.

Список литературы

1. Соглашение от 24.09.1993 между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь, и граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации. 23.03.2009. № 12. Ст. 1371.

2. Соглашение между Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерством труда и социальной защиты населения Азербайджанской Республики о сотрудничестве в области труда, занятости и социальной защиты населения от 24 мая 2019 года // Собрание законодательства Российской Федерации. - 25.06.2019. № 26. Ст. 3528.

3. Соглашение СНГ от 15.04.1994 (ред. от 25.11.2005) "О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов" // Бюллетень международных договоров. 1997. № 2.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ КАК АКТУАЛЬНАЯ НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА

Зинченко В.О.

Луганский государственный педагогический университет, г. Луганск

Современный этап развития общества связан с решением множества задач, начиная от роста благосостояния граждан, сохранения и укрепления их здоровья до повышения уровня конкурентоспособности и престижа страны на международной арене. Решение указанных задач стало ответом самого общества на тяжелые экономические и социальные последствия, возникшие в результате не подготовленного государственного переустройства и перехода в 90-е годы XX века к рыночной монетарной экономике. На этом фоне внедрение западной модели образования оказало разрушительное воздействие на систему ценностей личности, нивелировав такие понятия, как совесть, честь, долг, труд, ответственность, любовь, семья, Родина.

Поскольку ценности и профессиональные ценности определяют все значимые аспекты и содержание жизнедеятельности личности, государство и общество осознало необходимость преодоления гражданами прагматично-утилитарного отношения к жизни и своей профессиональной деятельности. Проблема подготовки специалистов, способных к осуществлению профессиональной деятельности на ценностно-смысловой основе, нашла свое отражение в ряде принципов и положений Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», многочисленных нормативных документах, национальных проектах и программах в сфере образования и молодежной политики, обусловив, тем самым, задачи по аксиологизации образовательного процесса в вузах с учетом специфики профессиональной подготовки обучающихся и их будущей профессиональной деятельности.

В связи с изменениями, происходящими сегодня в обществе, особые требования предъявляются к педагогам профессионального обучения, их способности к решению задач как в сфере среднего профессионального образования по подготовке рабочих и служащих, готовых у продуктивному и ответственному труду в интересах государства и общества, так и в сфере производства, нуждающегося в ускоренной модернизации и переходу на использование высоких

технологий, что требует инициативных, ответственных инженерных кадров, способных к работе в условиях инновационной экономики, новому формату организации труда и управления трудовыми коллективами [1]. Поскольку профессионально-педагогическая деятельность непрерывно ставит специалиста перед ценностным выбором решения образовательных и производственно-технологических задач, то необходимость формирования у будущих педагогов профессионального обучения устойчивой системы профессиональных ценностей, объединяющей в себе значимые для него общественные, личные и специфические профессиональные ценности, не вызывает сомнения.

Отметим, что процессы инновационного развития экономики и социальной сферы в значительной мере повлияли на модернизацию высшего образования и нормативные требования к содержанию и качеству подготовки специалистов в целом. В контексте подготовки будущих педагогов профессионального обучения в соответствии с положениями образовательных стандартов серии 3++, которые должны согласовываться с требованиями профессиональных стандартов к специалистам в сферах профессионального образования и производства, важно определить направления по аксиологизации содержания обучения и воспитания будущих педагогов профессионального обучения и подобрать соответствующий дидактический инструментарий, что обеспечит эффективное формирование у будущих педагогов профессионального обучения профессиональных ценностей личности.

Анализ научной литературы свидетельствует о том, что проблема профессиональных ценностей в достаточной мере исследована Е.В. Бондаревской, Э.Ф. Зеером, И.Ф. Исаевым, В.А. Сластениным, Г.И. Чижиковой, Е.Н. Шияновым, Н.Е. Щурковой и другими учеными. Их работы в наибольшей степени посвящены определению ценностно-смысловых основ деятельности педагога.

Исследование проблемы формирования профессиональных ценностей у представителей различных специальностей отражено в трудах Т.В. Васильевой, Е. В. Горбенко, Т.А. Корнауховой, Е.В. Кортаевой, С.А. Лабутиной, А.А. Лаптева, Е.А. Макаровой, И.П. Манченко, Е.М. Матвейчук, Н.Л. Перевезенцевой, С.Ю. Петриковой, Е.В. Птицыной, И.А. Тюнякиной, Е.Н. Федоровой, Г.И. Чижиковой и других ученых. Укажем, что некоторые ученые (Л.А. Воденникова, Н.В. Григорьева, И.В. Губаренко, С.В. Левшин, Ф.С. Мисокова, А.Л. Позднякова

и др.) связывают формирование профессиональных ценностей личности будущего специалиста с созданием в вузе аксиологически наполненной образовательной среды.

При этом, проблема формирования профессиональных ценностей личности будущих педагогов профессионального обучения рассматривается исследователями в контексте их общего профессионального становления и самореализации (С.Я. Батышев, С.В. Беляев, Е.А. Гнатышина, Б.Н. Гузанов, Е.М. Дорожкин, Э.Ф. Зеер, А.В.Ковалев, А.С. Кривоногова, В.И. Кудзоева, Е.А. Титова, С.М. Тихоновская и др.); формирования профессиональной культуры (Н.Н. Алова, В.В. Бондаренко, В.В. Кузнецов, Т.Г. Юсупова и др.) и их профессиональной компетентности (И.А. Гетманская, А.К. Козыбай, Е.Я. Сердюкова, Л.З. Тархан, Л.Ю. Усеинова, Т.В. Яковенко и др.).

Исследований, посвященных определению профессиональных ценностей личности современного педагога профессионального обучения и их формированию, не очень много. В этом контексте значимыми для нашего исследования являются наработки А.И. Троцкой, которая посвятила свое исследование проблеме формирования социально-профессиональных ценностей [2], фактически сделав упор на общественных ценностях педагога профессионального обучения.

Поскольку становление будущего педагога профессионального обучения и формирование у него профессионально-ценностных ориентаций возможно только на основе выявленных профессиональных ценностей, считаем, что несмотря на значительные теоретико-методологические наработки в сфере высшего профессионально-педагогического образования, сущность и структура профессиональных ценностей личности педагога профессионального обучения, проблема их формирования у студентов с организацией в вузе аксиологически наполненной образовательной среды исследованы не в полной мере.

Отметим также, что психолого-педагогические исследования последних лет свидетельствуют об изменениях в структуре ценностей личности специалистов, происходящих на фоне значительных трансформаций в обществе [3], что также требует дополнительного исследования и учета в процессе формирования у будущих педагогов профессионального обучения профессиональных ценностей личности.

Сказанное выше подтверждает актуальность проблемы формирования профессиональных ценностей будущих педагогов профес-

сионального обучения и необходимость ее переосмысления в педагогической науке и практике.

Список литературы

1. Зинченко В.О. Актуальные задачи развития профессионально-педагогического образования. Известия ВГПУ. Педагогические науки. Филологические науки. 2022. № 10 (173). С. 11–18.

2. Троцкая А.И. Формирование социально-профессиональных ценностей будущих педагогов профессионального обучения : автореф. дис...канд. пед. наук: 13.00.08. Омск, 2015. 24 с.

3. Зинченко В.О., Манченко И.П. Проблема ценностно-смысловой основы открытого образовательного пространства // Дистанционные образовательные технологии : сб. тр. V Междунар. научно-практ. конф. / отв. ред. В.Н. Таран. Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2020. С. 41–43.

РОЛЬ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ ГОСУДАРСТВА

Зыбин А.Я.

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону*

Роль налоговой системы РФ играет важное значение в экономике государства. При этом действующие налоги влияют, как на развитие производственных отношений, так и на благосостояние граждан страны. Эффективность налоговой системы может быть в том случае, если установленные функции налогов: фискальная, регулирующая, распределительная являются действенными и обеспечивают формирование бюджетов страны всех уровней, положительно влияют на инвестиционную составляющую для разных отраслей народного хозяйства, для развития среднего и малого бизнеса, обеспечивают определенное сглаживание неравенства доходов граждан страны, способствуют развитию бюджетной сферы страны, такие как здравоохранение, образование и др.

С совершенствованием налоговой системы РФ, введением новых информационных систем, позволяет для налогоплательщиков упрощать порядок ведения учета, декларирования облагаемой налоговой базы и предоставления отчетности в налоговые органы в электронном виде. При этом учитывается двухсторонняя взаимосвязь налоговой системы и экономической системы страны.

Развивая экономические институты в стране и совершенствуя систему налогообложения государством стимулируется хозяйствующая деятельность субъектов, развития рынков, в т. ч. и международных. При этом экономическая политика государства определяет динамику и структуру налоговых поступлений в бюджетную систему РФ.

Рассмотрим и проанализируем поступления налоговых платежей в бюджетную систему РФ, по уровням бюджетов за четыре предыдущих года, с 2019 г. по 2022 г.

Как видно из таблицы 1, поступления налоговых платежей имеют динамику роста. Так, в консолидированный бюджет РФ, за четыре года налоговые поступления выросли на 47,7%, при этом, в федеральный бюджет рост составил 54,1%, региональные бюджеты 22,7%, местные бюджеты 33,2%. Таким образом, основной рост поступлений налоговых платежей наблюдается в федеральный бюджет, что позволяет в дальнейшем часть федеральных налогов перераспределять в региональные и местные бюджеты.

Таблица 1

Динамика налоговых поступлений в бюджетную систему РФ по уровням бюджетов, в 2019–2022гг., млрд. руб [1].

Наименование /годы	2019г.	2020г.	Динамика 2020г. к 2019г	2021г.	Динамика 2021г. к 2020г	2022г.	Динамика 2022г. к 2021 г	Динамика 2022г. к 2019 г
Всего поступило платежей	22737.3	21014.2	92.4	28531.0	135.8	33582.3	117.7	147.7
Из них в бюджеты:								
Федеральный	12611.8	10978.8	87.1	15879.8	144.6	19428.9	122.4	154.1
Доля, в %%	55.5	52.2	-	55.7	-	57.8	-	-
Региональные	10125.5	10035.4	99.1	12651.1	126.1	12427.6	98.2	122.7
Доля, в %%	44.5	47.8	-	44.3	-	37.1	-	-
Местные	1296.1	1362.9	105.5	1522.2	111.7	1725.7	113.4	133.2
Доля, в %%	5.7	6.5	-	5.3	-	5.1	-	-

Рассмотрим на диаграмме поступление налоговых платежей в бюджеты РФ и их доля в бюджетной системе РФ за четыре предшествующих года.

Как видно из диаграммы, доля поступлений в федеральный бюджет составляет более 50 % и продолжает расти, в региональные бюджеты доля налоговых платежей снизилась более, чем на 7 пунктов, в местные бюджеты снижение произошло до 1 пункта.

Рассмотрим поступления налоговых платежей в консолидированный бюджет РФ по основным видам федеральных налогов за четыре предыдущих года, с 2019 г. по 2022 г.

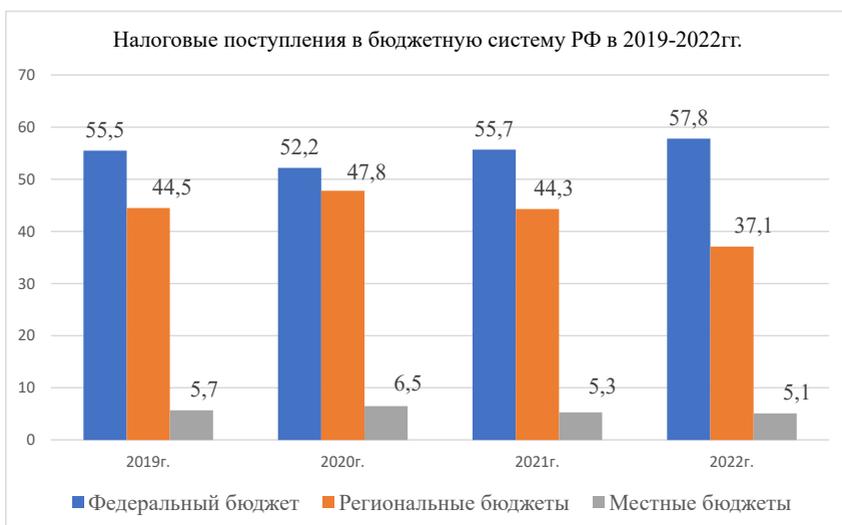


Рис. 1. Налоговые поступления в бюджеты РФ и их доля в бюджетной системе РФ за 2019–2022 гг., в %.

Как видно из данных Таблицы 2 налоговые поступления в консолидированный бюджет РФ за четыре года выросли на 10845,2 млрд. рублей или на 47,7 %. Из них: по налогу на прибыль организаций на 1812,8 млрд. рублей или на 39,9 %, что свидетельствует о росте производства в стране; по налогу на добавленную стоимость рост составил 2231,6 млрд. рублей или 52,4 %, что свидетельствует о росте оборота продукции более, чем в 1,5 раза; по налогу на добычу полезных ископаемых поступления выросли на 4864,5 млрд. рублей или на 79,7 %.

Таблица 2

Налоговые поступления в консолидированный бюджет РФ
по основным видам налогов в 2019–2022 гг., млрд. руб [1].

Наименование /годы	2019 г.	2020 г.	Динамика 2020 г к 2019 г.	2021 г.	Динамика 2021 г к 2020 г.	2022 г.	Динамика 2022 г к 2021 г.	Динамика 2022 г к 2019 г.
Всего поступило налогов	22737,3	21014,2	92,4	28531,0	136,8	33582,3	117,7	147,7
Из них:								
Налог на прибыль	4543.1	4016.1	88.4	6081.6	151.4	6355.9	104.5	139.9
Доля, в %%	20.0	19.1	-	21.3	-	18.9	-	-
НДС	4257.8	4268.6	100.3	5479.3	128.4	6489.4	118.4	152.4
Доля, в %%	18.7	20.3	-	19.2	-	19.3	-	-
НДПИ	6106,4	3953,7	64,8	7338,1	185,6	10970,9	149,5	179,7
Доля, в %%	26,9	18,8		25,7	-	32,6	-	-
НДФЛ	3955.2	4251.9	107.5	4882.6	114.8	5727.9	117.3	144.8
Доля, в %%	17.4	20.2	-	17.1	-	17.1	-	-
Акцизы	1277.5	1833.2	103.5	675.3	36.8	-984.8	-	-
Доля, в %%	5.6	8.7	-	2.3	-	-	-	-
Другие налоги и сборы	2597.3	2688.8	103.5	4074.1	151.5	5023.0	123.3	193.4
Доля, в %%	11.4	12.8		14.3	-	15.0	-	-

Данная ситуация свидетельствует о том, что наибольший рост налоговых поступлений произошел в федеральный бюджет РФ из-за роста доли нефтегазовых доходов к ВВП за 2022 год, которая увеличилась по сравнению с аналогичной долей за 2021 год на 0,9 процентного пункта на фоне восстановления средней цены на нефть до 79,4 долл. США/барр. в декабре 2021 года – ноябре 2022 года по сравнению с 67,3 долл. США/барр. в декабре 2020 года – ноябре 2021 года, изменения объемов и структуры добычи и экспорта, продолжения «налогового маневра», а также ряда иных изменений законодательства в нефтега-

зовой сфере (в том числе отмены с 2021 года части льгот и введения режима НДС в 2019 году) [2, ст. 30–34]; по налогу на доходы физических лиц поступления выросли на 1772,7 млрд. рублей или на 44,8 %, что свидетельствует в целом о росте доходов населения страны; по прочим налогам и сбора рост составил 2425,7 млрд. рублей или 93,4 %. В прочие налоги сборы вошли региональные, местные налоги и специальные налоговые режимы.

Рассмотрим на диаграмме налоговые платежи и их доля в бюджетной системе РФ в 2022 г.

Как видно из диаграммы лидирующее место среди налогов в бюджете страны занимает НДС 32,6 %, на втором месте НДС 19,3 %, далее налог на прибыль организаций 18,9 %, НДФЛ 17,1 %, прочие налоги и сборы 15,0 %.



Рис. 2. Налоговые платежи и их доля в бюджетной системе РФ в 2022 г., в %.

Список литературы

1. Статистика и аналитика. Статистическая налоговая отчетность ФНС России. – URL: <http://www.nalog.ru>.
2. Министерство финансов Российской Федерации Исполнение федерального бюджета и бюджетов бюджетной системы Российской Федерации за 2022 год Исполнение федерального бюджета и бюджетов бюджетной системы Российской Федерации за 2022 год (предварительные итоги) Москва, апрель 2023 С. 129.

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА И ОТНОШЕНИЕ К ЕГО РЕЗУЛЬТАТУ (СОБСТВЕННОСТИ) В ФОРМАТЕ СОВРЕМЕННОГО ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА ОТ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ К ПОСТИНДУСТРИАЛИЗМУ

Карасев В.И.

*Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений», г. Москва*

Современность, которая уже сегодня с позиций многих исследователей, как ученых, так и политических и общественных деятелей, представляется как «тень будущего», постсовременность, формируется на острие вызовов истории, общества и разума.

Это, в свою очередь, предполагает и определенный спектр по поводу возможных ответов на имеющие место быть глобальные вызовы.

Не вдаваясь в подробный анализ всего многообразия возможных вариантов, предполагаю, что по существу их может быть только два наиболее общих, например, быть человечеству или не быть, а если быть, то в каком формате. Здесь первый водораздел.

Второй точкой разночтений становится характер возможного развития: по доминанте технологий, техники и их логического обеспечения. Или же, преимущественно гуманистический, связанный с возвышением человеческих потребностей и их мировоззренческой аксиологией. Хотя и первый и второй пункты различения контуров будущего фантомные, так как предполагают, а не располагают, и в каждом случае на фоне всеобщего абстрактного отсутствует цель в формате всеобщего конкретного, то есть ничего из прогнозируемого авторы проектов еще не в состоянии представить.

Это не отдельная, единичная проблема, именно она глобальна, и в этой своей глобальности страшна. Будущее мира начинают строить поколения, в которых кроме придаточности к техникам и технологиям, зависимости от гаджетов, уже в полной мере ощущается отсутствие человечности как инстинкта и объективной научности как ее функции. То есть, мир завтрашнего дня предстоит строить людям, не способным к творческому труду.

Поэтому, не технооптимизм будет определять, как вектор, так и его качество. Это будет заложено (или нет) той мировоззренческой подпиткой человечеству, которое ученые и духовные лидеры долж-

ны будут осуществлены в ближайшее время, которого практически не остается.

Вся сложность настоящего момента в развитии человечества в том, что, став антропогенным фактором планетарного развития, он стал негативным фактором. Сегодня планетарная реальность, в параметрах своей жизни, как целого организма, делает выбор. Будущее, конечно, у нее будет. Вопрос только, с нами или без нас.

В качестве предлагаемых условий решения задачи мы имеем: усиление противоречия человечества и среды его обитания (нарушения метаболизма); усиление на высшем уровне обобщения противоречия культуры и цивилизации (переход к доминанте неестественных отношений между людьми по всему вееру возможного выбора); резкое обострение двух мировых матриц способов производства (евразийский традиционный азиатский способ производства вновь готов вытеснить капиталистический способ производства западной Европы и США).

Наконец, в конкретно актуальном для нас социальном поле коммуникаций обостряются межстрановые и социальные, как классовые или стратовые, противоречия социума.

Касаясь конкретно российского социального контекста мы имеем практически в пиковой форме обострение бедности, социального расслоения и всего спектра социально-экономических мер, направленных не на выход из катастрофической ситуации, а, в «лучшем» случае, ее консервацию.

Почему так происходит? Это даже не обычный, а риторический вопрос. Все противоречия в обществе проходят через головы людей, их коренные интересы, они, как правило, отражают либо сторону развивающихся производительных сил, либо сторону тормозящих их производственных отношений. От людей и их организаций, включая партии и государства, сегодня прежде всего уровня их знаний, политической воли и системы духовных ценностей зависит решение отмеченных противоречий.

И здесь вступает в силу следующее качественное различие позиций участников проектировки будущего.

Можно выделить три группы в человечестве, мышление которых ментально, политически и духовно различаются.

Это, во-первых, представители западно-европейской цивилизации. Она по существу как индустриальная фаза, по объему равна капитализму в его классической и монополистической формах, следо-

вательно в основном завершена. Но поиск ее будущего К. Швабом и различными наднациональными организациями основан на капиталистической, неестественной для человечества ментальности.

Во-вторых, представители СССР, в полном мировоззренческом и научном объеме понятия. Это советская власть, федерация народов и социализм, как современный вариант азиатского способа производства по преимуществу.

В-третьих, представители доминирующей социалистической системы. Китай, Вьетнам, Куба, Северная Корея etc.

Представители маргинальных сообществ, вроде наших властей, или похожих сообществ, в расчет не берутся. Практически они опасны, теоретически их можно не брать в расчет

Наше поколение в России принадлежит ко второй категории. Следовательно, и наиболее эффективно мы можем исследовать проблемы социального строя и его будущее с позиций труда, а не капитала, и вот почему.

В действительности К. Маркс писал: «Истинное содержание всех составивших эпоху систем образуют потребности времени, в которое они возникли. В основе каждой из них лежит все предшествующее развитие нации, историческая форма классовых отношений с их политическими, моральными, философскими и иными следствиями ... Буржуазная экономика даёт нам, таким образом, ключ к античной и т. д. ...» [1. с. 19]. Речь идет о том, что располагая системными знаниями уровня социальной организации, более высоким и полным, чем в условиях капитализма, мы видим (обязаны видеть) то, что согласно глоссе Т. Парсонса, представители иных категорий видеть не в состоянии по определению.

Социалистическое общество также содержит, кроме собственно значения ключ к анатомии буржуазного общества, который позволяет его видеть по-настоящему.

Если взглянуть на процесс происходящей в современных условиях социальной трансформации, как процесс глобальных перемен, как по вертикали, так и по горизонтали коммуникаций, то необходимо подчеркнуть, что это подтверждается выпуклым проявлением закономерностей переходных периодов в социальных системах.

Всеобщий характер процесса качественных перемен, который охватил сегодня весь ареал индустриальных цивилизаций подтверждается появлением авторитарных государств как в либеральных системах, так и в закрытых обществах, внедрением широкого спек-

тра методов внеэкономического принуждения и еще практически неосознанных попыток формирования социальных утопий. Проблема во всех этих моментах не в идеологии, а в том, что современный мир вошел в полосу перехода к иному уровню структурной организации.

Собственно, пульсация перемен начинается с распада абсолютизма в Средневековой Европе, когда сформировался капитализм. Т. Мор, Т. Кампанелла сумели уловить ее тенденции. К. Маркс впервые сформировал научные основы новой Великой утопии, США и СССР выступили пионерами новой социальной практики.

При этом характерно, что именно христианство в качестве великой утопии ознаменовало вхождение мира в полосу капитализма. а то, что происходит с ним сейчас в западной Европе само является фактом исчерпания потенциала этой утопии.

Опираясь на законы исторического материализма и исходя из законов действия синергетики, как теории сложных, саморазвивающихся систем, далеких от равновесия, мы и можем предположить те граничные параметры социального развития, который в состоянии определить будущее.

Дело в том, что глобальный метаморфоз планетарной действительности реализует свой потенциал многовекторно, но, преимущественно на планетарном же уровне. Речь идет о том, что должен выровняться потенциал природных сил и сила и вектор антропогенного давления. От этого будет зависеть и соотношение культуры и цивилизаций. Культура всеобща для всего человечества, но она проявляется индивидуально в цивилизационных особенностях.

Цивилизации, как общества, основанные на определенном способе производства и, в соответствии с этим, с конкретно-историческими формами отчуждения, уже встретились в трансформационном поле, как стремящаяся выйти в ареал разумности традиционная цивилизация всего мира, основанная на азиатском способе производства и угасающий социум западного индустриализма. Именно здесь точка бифуркации, что отчетливо понимают на Западе.

Конкретная общественно-экономическая формация капитализма вступила в полосу системного угасания, и развивается согласно законам сложных саморазвивающихся систем, в пределе у которых распад, или переход в новое качество. Человеческого будущего у этой системы нет, ибо технооптимизм и искусственный интеллект будущего человеку не гарантируют.

В условиях конкретной общественно-экономической формации, алгоритм развития которой построен на достижении системных целей посредством использования возможностей экономического ресурса, методологически важное значение приобретает не содержание общественного процесса – разделение труда, а его социально значимый результат – отношение к собственности. Именно это двуединство сущности и проявления, содержания и формы, субстанции и функции определяет всю совокупность закономерностей описания процесса формационного развития.

С другой стороны, любой общественно-экономической формации свойственна тенденция к реальному огосударствлению всех форм имеющихся в обществе собственности на средства производства и результаты общественно-полезного труда. Тенденция, альтернативная первой, и ведущая к гибели любую формацию (Римская империя, абсолютистские феодальные монархии, государственно-монополистический капитализм (империализм, в любом из возможных объемов понимания), а также процессы прямого огосударствления собственности при социализме).

В период складывания способа производства, в процессе разделения труда, складываются и отношения собственности и кооперация труда как их синтез. Расцвету формации адекватны именно форма собственности и кооперация труда. Затем процессы общественного разделения труда разрушают их единство, и единственная возможность (наверное, согласно закону гомеостазиса - инерции) на протяжении длительного времени сохранить господствующий способ производства, заключается в постепенном доминировании государственной собственности над ее естественной формой, разделения труда над формами его кооперации (государственная собственность как альтернатива кооперации труда собственников). Разделение труда доходит до крайней нижней границы, где начинает складываться новая (или реставрироваться старая) кооперация труда.

В данном случае, возможными историческими процессами могут являться следующие: прогресс, если подготовлена почва для новой формы кооперации труда; регресс, распад, исчезновение, в социальном смысле, буквальное, существующей общественно-экономической формации и движение по кругу, если налицо равновесие между обеспечением и первой, и второй тенденций.

Таким образом, можно констатировать, что конкретный уровень индустриальной цивилизации – капиталистический способ произ-

водства исчерпал себя и в классическом, и в империалистическом измерениях.

Мир начинает, уже в отживших рамках, путь к развитию иной системы коммуникационных отношений, монополистическая кооперация труда пробивается растущим потенциалом его разделения в информационном и цифровом полях и, таким образом начинает складываться новое качество.

И самым реальным показателем вступления человечества в этот период выступает действие трех универсальных феноменов социальной трансформации: образование автократий (государств), усиление фактора внеэкономического принуждения и формирование новой формообразующей матрицы. великой утопии.

Это и есть тот фазовый переход, который мы фиксируем как переход от индустриального к постиндустриальному обществу.

Список литературы

1. Маркс К., Энгельс Ф., // *Немецкая идеология* // Соч., т. 3.

СПЕЦИФИКА КОНФЛИКТОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ

Кацibaев Астемир

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Трудовые конфликты

Человеческая история полна противоречий и противоборств (межличностных и межгрупповых, внутриплеменных и межплеменных, внутригосударственных и межгосударственных). Конфликты в обществе являются вполне нормальным явлением и имеют, помимо негативных последствий, конструктивные функции.

Трудовые конфликты в данном случае исключением не являются. В ходе них трудовой коллектив может разорвать связь с начальством и менеджментом (дезинтегративное последствие) и самим сплотиться ради достижения общей цели, например, повышения заработной платы (интегративная функция). С одной стороны, трудовые конфликты ухудшают эмоционально-психологическое состояние субъектов, а с другой – социализируют их и увеличивают социальный опыт. Также они способствуют затрате материальных ресур-

сов, например, в 2018 году забастовки железнодорожников во Франции принесли убытки Национальной компании железных дорог (SNCF) в размере примерно 400 миллионов евро, как сообщает ТАСС с отсылкой на радиостанцию Franceinfo [1]. Однако несомненно позитивной стороной трудовых конфликтов является создание независимых профсоюзов, защищающих права работников.

Впервые в правовом поле России понятие трудового спора (конфликта) появилось в законе СССР от 09.10.1989 №580-I «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [2].

Итак, трудовые конфликты – это вид социальных конфликтов, относящийся к трудовой сфере, который касается трудовых отношений и условий их обеспечения, выражающийся в форме: забастовки, саботажа, пикета и т. д.

Конфликты на промышленных предприятиях

Каждый вид социальных конфликтов имеет собственную специфику: формы протекания, среднестатистические результаты и актуальность определенного вида социальных конфликтов в обществе. К примеру, конфликты в сфере здравоохранения в России являются наиболее активными – она считается самой конфликтной. Хотя все же конфликты в здравоохранении зачастую связаны с трудовыми условиями медицинских работников. Однако, несмотря на это, конфликты в сфере здравоохранения чаще выделяют в отдельный раздел. В здравоохранении, помимо чисто трудовых конфликтов, к примеру, между руководством и младшим медперсоналом по поводу условий труда и/или заработной платы, есть и конфликты между медицинскими работниками и пациентами.

Промышленные предприятия делятся на два вида: добыча полезных ископаемых и обрабатывающие производства. Они составляют важную часть экономики Российской Федерации и в них время от времени возникают конфликты. Конфликты в этой сфере, как правило, происходят между руководством и рядовыми работниками и проходят чаще всего в форме забастовок или коллективных обращений. По сравнению со здравоохранением, на промышленных предприятиях нет такой активности и конфликтогенности. Хотя в прошлые века, как показывает история, рабочие забастовочные в частности и профсоюзные в целом движения в разных странах являли перед обществом показательный пример мощной силы, действующей во благо рабочих. Это связано с тем, что государства слабо регулировали трудовые отношения в капиталистических условиях и

рабочим приходилось терпеть мало того, что длительные рабочие дни и/или опасные условия труда, так еще и время от времени происходившие локауты.

Попытаемся наглядно сопоставить разные источники мониторинга социально-трудовых конфликтов в целом и конфликтов на промышленных предприятиях в частности. В данном случае за основу взяты данные из двух источников: Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов и общественный инициативный некоммерческий проект по агрегации новостей о забастовках и трудовых конфликтах в России и странах СНГ ЗабастКом.

Оба источника количественно предоставляют принципиально разные данные. На сайте ЗабастКом предоставляется данных о конфликтах в разы больше, чем в статистических сводках Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов.

Возьмем за пример первый квартал 2023 года (январь, февраль и март).

По данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов за первый квартал 2023 года СТК суммарно по субъектам РФ и отраслям было 31 случаев. Из них на промышленных предприятиях было 2 случая (6 %), которые приходились на обрабатывающее производство [3].

А по данным ЗабастКом суммарно было зафиксировано 286 случая, из них на промышленных предприятиях 46 случаев (16.1 %) (добывающая промышленность – 16/5.6 %, обрабатывающее производство – 30/10.5 %) [4].

Данные очевидно расходятся. Это может говорить о том, что Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов не фиксирует определенные случаи СТК, к примеру, те, которые были признаны судом незаконными забастовками (ст. 413 ТК РФ). СТК, фиксируемые энтузиастами ЗабастКом, имеют свои подробности и распространяются в разделе «Новости» и «Отчеты», так что каждый или почти каждый случай за первый квартал 2023 года можно проанализировать.

Важными особенностями конфликтов на промышленных предприятиях являются причины их возникновения. Как правило, преобладают две причины: задержка заработной платы и недостаточная оплата труда. В некоторых случаях работники больше всего недовольны условиями труда, которые могут быть как вредны для здо-

ровья, так и смертельно опасны. Однако причины могут разные и весомые, но это не означает, что конфликт будет обязательно начат. Это во многом зависит от трудового коллектива и наличия активного профсоюза, отстаивающего права работников. К примеру, на шахте «Листвяжная» работники были, определенно, недовольны высокой концентрацией в шахте метана, которые угрожал их жизням. В итоге при попустительстве руководства и недостаточной активности работников 25 ноября 2021 года в шахте произошел взрыв, унесший жизни, по данным ТАСС, 51 человека (46 шахтеров и 5 горноспасателей).

Как сообщает Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов, «нехватка квалифицированных кадров на предприятиях реального сектора экономики, которая в этом году становится для них одной из главных проблем, создаст дополнительные угрозы роста конфликтности и возникновения СТК из-за роста нагрузки на работников, тяжелых условий труда и возможных остановок производств» [3]. В современности ярко прослеживается проблема нехватки кадров на предприятиях и это неудивительно при том, что двумя главными причинами конфликтов на предприятиях являются: задержка заработной платы и недостаточная оплата труда.

Роль профсоюзов

Профессиональные союзы являются добровольными объединениями работников различных сфер общества. Они являются представителями интересов работников и защищают их права. Именно благодаря активной деятельности рабочих профсоюзных движений на протяжении истории работники различных сфер имеют определенные права и свободы. Примером является 91 статья ТК РФ «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени», согласно которой «нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю».

Даже в современном мире, продвинувшемся далеко в рамках научно-технического прогресса, остается вероятность нарушения прав и свобод работников той или иной сферы. Особенно это касается развивающихся стран, в которых до сих пор используется детский труд.

В 2017–2018 годах МОТ (ILO) предоставила помощь Таджикистану в имплементации конвенции МОТ о детском труде и принудительном труде. В заключении обзора МОТ [5] говорится: «Несмотря

на снижение уровня детского труда в стране, предпринимаемые меры по противодействию торговле людьми, в том числе детьми, борьбе с принудительным трудом, есть необходимость в продолжении этой работы для достижения целей определенных в Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года и ЦУР 2030». Таким образом, МОТ более широко распространила среди общественности и социальных институтов Таджикистана проблему детского труда, принудительного труда и торговли людьми.

Тем самым в современности до сих пор видится необходимость в активности рабочих в целом и независимых профсоюзов в частности. На промышленных предприятиях РФ также чувствуется необходимость активизации рабочих и профсоюзных движений, чтобы не допустить как банальных задержек заработной платы, так и трагедий, случившихся на шахтах «Листвяжная» и «Распадская».

Как метко отмечает Козина, «особенность российских забастовок в том, что за ними стоят не общенациональные профсоюзы, лояльные к власти и работодателям, а низовой актив предприятий, организованный гораздо более воинственными альтернативными профсоюзами» [!]. «Общенациональным профсоюзам» для полной поддержки со стороны работников и для их блага жизненно необходимо предпринимать немедленные активные действия при малейших нарушениях прав и свобод работников со стороны руководства предприятий.

Список литературы

1. ТАСС СМИ: забастовки железнодорожников обойдутся SNCF в более €400 млн. <https://tass.ru/ekonomika/5257517>.

2. Garant.ru Закон СССР от 9 октября 1989 г. N 580-I «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (не действует). <https://base.garant.ru/12138226/>.

3. Анализ социально-трудовых конфликтов и развитие трудовых отношений в Российской Федерации (итоги первого квартала 2023 года). Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов.

4. ЗабастКом «Отчеты». <https://www.zabastcom.org/statistics>.

5. Примеры передового опыта, полученного в рамках проекта «Борьба с детским трудом и торговлей людьми в Центральной Азии – обязательство становится действием», реализованного в Таджики-

стане в 2017–2018 годы. / Международная организация труда. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Душанбе: МОТ, 2019. 36 с.

К ВОПРОСУ О ТРАНСФОРМАЦИИ СФЕРЫ ТРУДА

Кодис О.С.

Академия труда и социальных отношений, г. Москва

Трансформация сферы труда, возникшая вследствие развития информационных технологий, привела к кардинальным изменениям, как в содержании труда, так и в его организации и управлении. Перед мировым сообществом была поставлена непростая задача. А именно: что делать, тем, чей труд заменят ИТ – технологии? И возможно ли существование без труда как такового? Как ни странно это прозвучит, но подобные революционные изменения относительно характера труда и трудовых отношений для истории явление отнюдь не новое.

На заре становления капиталистических отношений сам по себе труд считался довольно презренным занятием не достойным для представителей высших классов, будь то в Европе или на Востоке. Почетом и уважением пользовались те, кто посвящал себя философии, поэзии или искусству рисунка. Религия также считалась занятием избранных. Но с развертыванием капитализма отношение к труду начинает меняться. Это было обусловлено ростом потребления. При капитализме труд становится главным источником производства материальных благ, способным удовлетворить растущее потребление. Западные общества становятся обществами потребителей, аппетиты которых возрастают по мере увеличения их доходов.

Так, в Соединенных Штатах за десятилетия, прошедшие с окончания Второй мировой войны, средние доходы населения выросли втрое, но уровень удовлетворенности жизнью практически не изменился; и даже в Японии, где с 1958 по 2007 год доходы увеличились в пять раз, данный показатель вырос буквально на несколько процентных пунктов [1, с. 55]. Характерно, что потребительство проникает не только в высшие слои населения, но и в среду представителей среднего класса. Удовлетворив свои базовые потребности в жилище, одежде, питании, эти люди продолжают упорно трудиться,

приобретая на первый взгляд не нужные, но статусные вещи, отдыхая на дорогих курортах и посещая разрекламированные и, следовательно, недешевые культурные мероприятия. Трудовая спираль раскручивается, увлекая за собой все больше и больше сил, энергии, свободного времени человека. В связи с этим в научной среде представителей западного общества начали звучать призывы к необходимости периориентировать своих граждан на новые цели и смыслы. Предлагаются, к примеру, коммунитаристские либо трансцендентные источники человеческого процветания. Под коммунитаризмом (К.О.Аппель, Ю.Хабермас) следует рассматривать отношения между людьми, их открытость к участию в волонтерских организациях, преданность общему делу, а также преобладание духовных интересов над материальными.

В последнее время актуальность данных призывов в западном обществе стала подкрепляться атаками ИТ – технологий на традиционную форму трудового рынка. Так, один из крупнейших европейских медиаконцернов Axel Springer, владеющий немецкими изданиями Bild и Die Welt заявил, что готов заменить журналистов и редакторов искусственным интеллектом. А аналитики инвестиционного банка Goldman Sachs подсчитали, что новые сервисы и приложения, аналогичные ChatGPT способны оставить без работы около 300 млн. человек по всему миру [2, с. 5]. Под угрозой в результате внедрения искусственного интеллекта такие специальности, как менеджер по соцсетям, помощник юриста, копирайтер, бухгалтер, переводчик, турагент и др.

Современные исследователи едины в утверждении, что безработица уже не представляет собой определяющий элемент в общей системе капиталистической эксплуатации. Иными словами, для того, чтобы повышать производительность труда и обеспечивать рост производства безработные, как таковые, не нужны. Более того, из системы труда вытесняются целые профессии как потерявшие свою актуальность. И если ранее производства закрывались, чтобы потом возродиться с новым составом работников, то теперь они закрываются навсегда и уже никогда не возобновляют свою деятельность. Уходят в небытие классические рабочие профессии с их рабочими местами. А вновь созданные рабочие места не способны удовлетворить всех желающих. Призрак общества, где каждый является потенциальным безработным, угрожает поглотить рынок труда. В свя-

зи с этим, ученые заговорили о «конце труда», о конце «трудового общества».

Чтобы как-то сгладить назревающие противоречия на новом витке экономического развития в ряде промышленно развитых стран предпринимаются попытки введения, так называемого, безусловного базового дохода (ББД).

Например, по инициативе группы швейцарских активистов из Generation Grundeinkommen (Поколение базового дохода), писателей и представителей интеллигенции было собрано необходимое количество подписей (125 тыс.) в поддержку введения безусловного дохода в размере 2500 евро, и инициатива была вынесена на референдум [3, р. 8]. Однако только 23 % швейцарцев проголосовали «за». Предложение было отклонено. Подобная попытка введения безусловного дохода предпринималась также в Финляндии (800 евро в месяц), но она также не имела продолжения, хотя 69 % финнов эту инициативу поддержали [4, р. 34]. Вероятно, жители благополучных стран испытывают определенные опасения перед распространением иждивенчества среди своих граждан, препятствуя внедрению практики ББД.

Современный мир переживает в настоящее время невиданный экономический прогресс, который с неизбежностью ведет к росту благосостояния граждан, к переформатированию их жизненных интересов. В новой социальной реальности на первый план выходят потребности, связанные с информационной, а не трудовой реальностью. Меняются организационные элементы в системе управления трудовыми и социальными процессами. Гигантские социально-экономические структуры становятся нежизнеспособными. На их место приходят малые предприятия с локальными объединениями. Информационные технологии позволяют заменить традиционные капиталистические организационные и управленческие модели, ориентированные на стандартизированное производство, системой информационного производства. На выходе результатом такого производства выступают индивидуальные продукты и услуги. Таким образом, меняется качество продуктов труда. Из массовых и стандартизированных товары преобразуются в индивидуальные и уникальные, что больше отвечает потребностям рынка. Созданию подобных товаров способствует временная организация производства, ориентированная на решение какой-то определенной задачи. При этом создаются организационные связи не только по вертикали, но

и по горизонтали. Появляется сетевая кооперация: аутсорсинг, виртуальные организации, временные партнерства и т.п. Вследствие этого снижается сложность управления организацией, уменьшаются издержки на ее содержание.

Подобные изменения задолго до их наступления предсказывались теоретиками постиндустриального общества, информационного общества М. Кастельсом, Д. Беллом, а также А.А. Корсани, А. Горцем, Б. Польре, Р. Райхом и другими.

«Если кто-то и окажется безработным, - писал французский экономист А.Горц, - то только по причине недостаточной продаваемости своих знаний... Личность должна стать самой себя предприятием»[5, с. 12]. Подобное заявление в эпоху индустриального производства выглядело нереальным. Вместе с тем, оно вполне вписывается в современную действительность. Большинство людей занято вариативным, дестандартизированным трудом, не повторяющимся и ответственным, требующим от индивида способности к свободе действий, принятию самостоятельного решения, оценке и суждению, постоянной готовности сменить сферу занятости, профессию.

Долгосрочная занятость сменяется неполной и контрактной. Формируется новый тип работника, способного адаптироваться к складывающимся условиям. Возникает класс «свободных агентов» – работников, специализирующихся на определенной узкопрофессиональной деятельности, ориентированных на самостоятельное обучение и развитие.

Классу «свободных агентов» присущи такие качества как умение быстро встраиваться в изменяющуюся ситуацию, применение широкого спектра востребованных профессиональных практик, способность переходить от периода оплаченного заработка к периодам простоя и др.

Наша цивилизация создана этикой труда. Потеря возможности трудиться равносильна для огромного числа людей потере смысла жизни. Конечно, людям хочется поменьше работать и больше проводить время за интересными, с их точки зрения, занятиями. Но никто, думается, не будет отрицать, что в наши дни все еще именно труд определяет правила игры и тот уровень благосостояния большинства граждан. Также бесспорно и то, что труд в значительной мере организует личную жизнь человека и его досуг. Поэтому, можно предположить, что прекратив трудиться, существующая социально-

экономическая система утратит, вместе с этим, и способность к самовоспроизведению.

Список литературы

1. См. Этциони А. Что придет на смену консьюмеризму? //Свободная мысль. 2009. №8. С. 40-58.
2. См.: Трушина Н. Уволенные нейросетью //Московский комсомолец, 14 августа 2023.
3. Mochmann I, El-Menouar Y., Lifestyle Groups, Social Milieus and Party Preference in Eastern and Western Germany.// German Politics. 2005.14/4.P.25.
4. Montanari A. New forms of solidarity and communalism //Third ISA Forum of Sociology. Vienna, 2016. P.115.
5. См.: Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал. М.: ГУ ВШЭ, 2010. 248.

ТРУД КАК ИСКУССТВО В ПОВЕСТИ Э.Т.А. ГОФМАНА «МАСТЕР МАРТИН БОЧАР И ЕГО ПОДМАСТЕРЬЯ» «MEISTER MARTIN DER KÜFER UND SEINE GESELLEN»

Кожанова Е.В.

*Финансово-экономический колледж ФЭК РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

Немецкие писатели, поэты, музыканты, ученые и все известные нам люди считали, что человек рожден для труда и что труд является неотъемлемой частью жизни каждого из нас. Недаром говорят, что «der Mensch ist zur Arbeit gebogen» (Человек рожден для труда). Великие люди трудились не покладая рук на протяжении всей жизни, создавая свои произведения и делая открытия. Немецкая литература богата произведениями, в которых правдиво и ярко показывается и описывается тема труда в жизни человека.

Жизнь человека, его труд находят также свое отражение в бесценном даре, оставшимся нам в наследство от наших предков, в пословицах. Как в русском, так и в немецком языках, имеется огромное количество пословиц и поговорок, в которых отражен богатый исторический опыт народа, связанный не только с бытом и культурой людей, но и в первую очередь с их трудовой деятельностью. Вот не-

которые примеры наиболее известных всем пословиц: «Die Arbeit des Menschen füttert und Faulheit verdirbt» – Труд человека кормит, а лень портит; «Ohne Fleiß kein Preis – Без труда не выловишь и рыбку из пруда; «Arbeit schlägt Feuer aus Stein» – Терпение и труд все перетрут; «Das Werk lobt den Meister» – Дело мастера боится; «Arbeit hat bittere Wurzel, aber süße Frucht» – У работы горький корень, но сладкий плод.

В данной статье, мне бы хотелось затронуть тему труда в жизни и творчестве великого немецкого человека – Эрнста Теодора Амадея Гофмана. Мы знаем Гофмана, прежде всего как мастера сказок, фантастических новелл, музыканта и художника. Э.Т.А. Гофман родился в 1776 г. в Кёнигсберге, в нынешнем Калининграде. Приезжая сегодня в родной город Гофмана, можно окунуться в атмосферу этого великого человека. Музеи, театры, памятники, места сказочного романтизма – все напоминает о знаменитом уроженце Калининграда. Его основной профессией была профессия юриста, но она не вдохновляла его. Гофман был многогранным человеком, поэтому пробовал себя на протяжении всей жизни в разных сферах деятельности: литературный критик, карикатурист, писатель-романтик, художник, дирижер, живописец, композитор. Произведения Гофмана до сих пор интересны и современны, они показываются на сцене и экранизируются. «Золотой горшок», «Щелкунчик и Мышиный король», «Песочный человек», «Крошка Цахес, по прозвищу Циннобер», «Житейские воззрения кота Мурра», опера «Ундины», камерная музыка, месса, симфония – все это небольшая часть творений мастера, мастера по имени Э.Т.А. Гофман.

Люди творческого труда, влюбленные в свое дело, были жизненным подтверждением идеи писателей романтиков. Поэтому Гофмана очень заинтересовала гравюра, изображавшая за работой средневековых мастеров. Ею и был навеян сюжет новеллы «Мастер Мартин бочар и его подмастерья» (Meister Martin der Küfer und seine Gesellen). В данном произведении, написанном в 1819 году, Гофман попытался оживить идеал давно ушедшей эпохи средневековья. Именно для этого автор достаточно конкретно показывает средневековый быт. Здесь живут и трудятся ремесленники-умельцы, достигшие совершенства в своем ремесле и которыми славится на протяжении веков старинный немецкий город Нюрнберг. Средневековый Нюрнберг – город цветущего ремесла, а ремесло являлось одной

из важнейших составляющих средневековой жизни. В роли самого яркого представителя ремесленничества выступает Мастер Мартин.

Ремесленник, ремесло, мастер, мастерская. Что означают эти слова? Мастер – по-английски *master*, по-немецки *der Meister*. Эти слова произошли от латинского *magister* – мастер, хозяин. Ремесленник (синоним мастер) – это лицо, обладающее определенными навыками (ремеслом), производящий на продажу или на заказ изделия ручной работы, т.е. конечные продукты труда.

Мастер Мартин – лучший бочар Нюрнберга, человек, изготавливающий бочки для вина. В своём бочарном ремесле он добился больших успехов, за что его и выбрали цеховым старшиной. Одна немецкая поговорка гласит «Das Werk lobt den Meister», т. е. дело мастера боится. Данная поговорка говорит о том, что человек, который берется за дело – профессионал и качественно проделает свою работу. Мастер Мартин изготовил сорока-ведерную бочку, которая стала главным продуктом труда его жизни. Мартин был человеком богатым и знаменитым. Рассказывая всем с воодушевлением и любовью о своей работе, он чувствует себя художником – творцом, находящим полное удовлетворение в своем труде. В данном произведении хорошо показана строгая иерархию в цехе и мастерской: старшина Мастер Мартин, мастера, подмастерья, ученики. Мастерская мастера Мартина описана в произведении очень реалистично. Бочарное искусство в понимании Мартина было главным и самым важным и он хотел выдать свою дочь Розу только за того, кто сделает работу на звание мастера лучше него самого. В цех мастера приходят трое молодых юношей, влюбленных в Розу – Фридрих, Рейнхольд и Конрад и становятся его подмастерьями. Их цель – во чтобы то ни стало добиться любви Розы. Но Конрад был изгнан из мастерской из-за неповиновения мастеру. Рейнхольд написал портрет Розы и понял, что «...стремление обладать Розой было самообманом, плодом разгоряченного ума». В мастерской Мартина остался только Фридрих, но и ему скоро наскучило бочарное дело. Он хотел продолжать заниматься своим любимым делом. Фридрих был искусным литейщиком. Но и Фридрих был изгнан из мастерской. Не выдержав разлуки с Розой и придя в дом мастера, он принёс маленький серебряный бокал, олицетворяющий творение его любимого ремесла. Роза, увидев Фридриха, бросилась ему на грудь, и мастер Мартин, будучи искусным бочаром, умеющим ценить мастерство других, не мог оставаться равнодушным

к предметам ремесла других, сказал, дав свое согласие на брак: «Так обними же свою невесту, Фридрих...Да, да, свою невесту!»

Гофман идеализировал ремесленные формы производства, когда мастер изготавливал ту или иную вещь целиком от начала до конца. Гофман очень хорошо показывает, чтобы чего-то добиться и заполучить, нужно старательно трудиться, потому что все так просто нам не дается. Сам Гофман трудился на протяжении всей своей трудной жизни. Можно сказать, что он сам ставил себя на ноги только благодаря усердному и тяжелому труду. С тех пор в мир пришло немало замечательных мастеров, чем-то похожих и совсем непохожих на Гофмана. И сам мир изменился до неузнаваемости. Но Гофман и его наследие продолжают жить сегодня в мировом искусстве.

Список литературы

1. Художественный мир Э.Т.А. Гофмана: Сборник статей/ АН СССР, Научный совет по истории мировой культуры; Редкол.: И.Ф.Бэлза и др. М.: Наука,1982. 296 с.
2. Чавчанидзе Д.Л. Комментарий к новелле Э.Т.А. Гофмана «Мастер Мартин-бочар и его подмастерья». Художественное мышление Э.Т.А. Гофмана. Калининград,1990.
3. www.LitPedia.ru.

ТЕНДЕНЦИИ УЧАСТИЯ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Козырева Т.А.

Академия труда и социальных отношений, г. Москва

Аннотация: в статье отражено повышение роли общероссийских объединений профсоюзов в современном развитии социального партнерства, проявляющееся в их содействии расширению взаимодействия и более полному учету социально значимых интересов участников социального партнерства: профсоюзов, объединений работодателей и органов публичной (государственной) власти на разных уровнях, что в целом способствует формированию и укреплению солидарности общества.

Ключевые слова: социальное партнерство, общероссийское объединение профсоюзов, Федерация Независимых Профсоюзов

России, Российская трехсторонняя комиссия, Федеральная служба по труду и занятости, Социальный фонд России, Генеральное соглашение, трехсторонние отраслевые комиссии.

Самой эффективной системой взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, обеспечивающей оптимальное согласования интересов работников и работодателей в вопросах регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, можем отнести социальное партнерство которое получило отражение в разных исследованиях наших и зарубежных специалистов, таких направлений как: юридические, исторические, экономические, показавших эффективность и необходимость совершенствования регулирования правовыми нормами социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [6].

Исследуя историю развития социального партнерства, как способ регулирования трудовых отношений, можем выделить «Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» от 02.07.1918 – как первым нормативно-правовой акт о коллективных договорах в России [8, с. 347–352]. В последующие годы советского периода коллективно-договорное регулирование получило отражение во всех кодексах законов о труде РСФСР.

Еще одним этапов развития коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений было отражено в Указе Президента РСФСР № 212 от 15.11.1991 «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)», в котором предусматривалось, ввести в практику ежегодное заключение на республиканском уровне генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателей. В этих соглашениях было необходимо определять обязательства сторон в области занятости населения, поэтапного повышения социальных гарантий гражданам, социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, обеспечения роста доходов трудящихся по мере стабилизации экономики, реализации республиканских социально-экономических программ. [8, с. 347–352]

Благодаря усилиям профсоюзов в 2020 г. в Конституцию Российской Федерации [1] включаются нормы об обеспечении в стране социального партнерства (ст. 75.1 и ст. 114).

Можно выделить несколько основных законов федерального уровня, в которых закреплены права профсоюзов – это Трудовой кодекс РФ [3] и Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [2]. А также Федеральный закон "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" от 01.05.1999 № 92-ФЗ и Федеральный закон "Об объединениях работодателей" от 27.11.2002 № 156-ФЗ, которые регламентируют взаимодействие профсоюзов с другими участниками социального партнерства. В международных актах Организации Объединенных Наций (ООН), Международной организации труда (МОТ) и других международных организаций отражены теория, нормы и практика, сложившиеся в результате отстаивания своих прав трудящихся и выработки социальными партнерами взаимоприемлемых решений это: Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде», Конвенция № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» и др. Принятая в 1981 г. Конвенция МОТ «О содействии коллективным переговорам».

Анализ российского законодательства и международных норм позволяет сделать вывод, что в настоящее время система социального партнерства в сфере труда отрегулирована нормативно-правовыми актами на различных уровнях. Профсоюзы представляют интересы работников, а интересы работодателей – их объединения [9, с. 29–32].

Механизм взаимодействия профсоюзов с органами публичной (государственной) власти в Российской Федерации является многоуровневым.

С целью продвижения социального партнерства в России, начиная с 1991 года, образовывались трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном и локальном уровнях.

По инициативе Федерации независимых профсоюзов России (далее – ФНПР), который сегодня является самым крупным профсоюзным центром, который представляет в своих рядах интересы более 20 миллионов трудящихся – членов профсоюза и объединяющий 122 членских организаций, в 1992 г. была создана Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) [4] [5], которая выполняет задачу обеспечения регулиро-

вания социально-трудовых, социально-экономических отношений и интересов общероссийских объединений профсоюзов, работодателей и Правительства Российской Федерации.[7, с. 206–209]

На региональном уровне трехсторонние комиссии осуществляют свою деятельность на основании законодательства субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне, комиссии осуществляют свою деятельность не только на основании законов субъекта Российской Федерации, но и положениями, утверждаемые представительным органом местного самоуправления.

На протяжении своей более чем 30-ти летней истории существования, система двухсторонних и трехсторонних комиссий также распространена и работает в профильных для профсоюзов отраслях при соответствующих отраслевых министерствах и ведомствах, в субъектах РФ и муниципалитетах.

На федеральном уровне заседания РТК проводятся регулярно, не реже одного раза в месяц. В соответствии с регламентом комиссии в повестке заседаний включены: проекты федеральных законов и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, касающиеся социально-трудовых и экономических отношений, федеральные программы в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения и др. Одной из главных задач РТК является заключение Генерального соглашения, которое устанавливает общие принципы регулирования социально - трудовых отношений на федеральном уровне. Соглашение является составной частью коллективного договорного процесса, оно также служит как основа для разработки и заключения отраслевых соглашений

В настоящее время в стране действуют:

- 60 отраслевых соглашений, заключенные членскими организациями ФНПР на федеральном уровне;
- 2 отраслевых соглашений, заключенные на федеральном уровне профсоюзами, работающими с ФНПР на основе договора;
- 4 соглашения, заключенные на уровне федеральных округов (в Северо-Западном, Северо-Кавказском, Дальневосточном федеральных округах трехсторонние соглашения не заключены в связи с отказом полномочных представителей Президента Российской Федерации в данных округах от заключения соглашений);
- 85 региональных соглашений, заключенные членскими организациями ФНПР, из них представители новых регионов Российской Федерации

Федерации: Федерация профсоюзов Донецкой Народной Республики и Федерация профсоюзов Луганской Народной Республики. [10]

Есть специальные соглашения по развитию взаимодействия ФНПР с исполнительной властью, это заключение Соглашения, которое состоялось в апреле 2022 года, о взаимном сотрудничестве с Федеральной службой по труду и занятости в сфере обеспечения и соблюдения трудовых прав граждан. Предметом Соглашения является совместная работа в защите прав работников, выявление, устранение и предупреждении их нарушений. Совместно организуются мероприятия с привлечением органов федеральной службой по труду и занятости и профсоюзных инспекторов труда, для участия в мероприятиях по оценке соблюдения в организациях требований трудового законодательства, осуществляется сотрудничество в совершенствовании законодательства по защите трудовых прав работников.

13 сентября 2023 года ФНПР подписала трехстороннее Соглашение с Социальным фондом России и Российским союзом промышленников и предпринимателей. Для проведения совместной работы по повышению эффективности системы социальной защиты работников, реализации законодательства Российской Федерации в области обязательного социального страхования, защите прав и интересов его субъектов во многом может способствовать формирование общественных комиссий и актива на локальном уровне – на предприятиях, в учреждениях, других организациях.

Федерация Независимых Профсоюзов России уверенно и эффективно борется за права и интересы трудящихся. Главные цели профсоюза – это достойная заработная плата, обеспечение полной занятости и безопасных условий труда, соблюдение социальных гарантий, справедливых пенсий.

Равная зарплата за труд равной ценности – это обязательное условие формирования социальной солидарности и социальной справедливости в обществе.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Российская газета. 1993. 25 декабря.

2. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010).

3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Собрание законодательства РФ – [Электронный ресурс] КонсультантПлюс – Ст. 129, 135.

4. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ (последняя редакция) // [Интернет-ресурс] www.consultant.ru.

5. Указ Президента РФ от 21.01.1997 г. № 29 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // [Интернет-ресурс] <http://www.kremlin.ru/acts/bank/10507>.

6. Крылов К.Д., Рожко Г.Б. Социальное партнерство в сфере труда: становление и совершенствование // Образование и право. 2017. № 1.

7. См.: Т.А. Козырева Механизм взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти Российской Федерации // Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе : сборник статей по итогам работы молодежной сессии IX Гусовских чтений, посвященных 75-летию со дня рождения академика Российской академии социальных наук Кантемира Николаевича Гусова / сост. А.Л. Благодар, Д.И. Воронцов, Т. . Ханукаева. М. : Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2023. 382 с. С. 206–209.

8. Т.А. Сошникова История и перспективы развития социально-го партнерства в Российской Федерации // Международная научно-практическая конференция «История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения» (Третьи Гусовские чтения) : материалы конференции / под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой; сост. Н.Л. Лютов, Ф.О. Сулейманова. Москва : РГ-Пресс, 2018. 424 с. С. 347–352 с.

9. Шакиров Р.Ф. Состояние и перспективы развития социально-го партнерства в сфере труда в России / Р.Ф. Шакиров, О.В. Александров // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий : материалы III Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 21–22 апреля 2017 г. : в 2-х т. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2017. Т. 1. С. 29–32.

10. Постановление Исполкома ФНПР от 22.06.2022 № 7-3 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2021 года и задачах на предстоящий период».

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТРЕНД РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Колабаева А.А.

*Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений», г. Москва*

Анализ и оценка таких инновационных явлений как платформенная экономика и платформенная занятость одновременно и важна, и в то же время достаточно трудновыполнима.

Цифровые трудовые платформы представляют собой бизнес-модели, осуществляющие организацию труда и где формируются социальные отношения по определённым правилам. В настоящее время цифровые платформы являются новым видом построения и реализации трудовых отношений.

Трудовая деятельность, осуществляемая на основе цифровых платформ, характеризуется множеством различных терминов, таких как платформенная занятость, работа по запросу, джоб-шеринг, гиг-занятость, дистанционная работа, работа по запросу через приложения, цифровой труд, краудсорсинг. Дифференцированная терминология, употребляемая для концептуализации данного вида занятости и недостаточное определение того, что понимается под каждой дефиницией, приводят к различным оценкам содержания платформенной занятости и влияют на то, как происходит регулятором закрепление новой формы трудовой деятельности. Опубликованные в последнее время исследователями работы по-разному проводят толкование дефиниции платформенная занятость (таблица 1).

Таблица 1

Характеристика основных подходов к сущности понятия
«платформенная занятость»

Автор	Толкование дефиниции
Рожкова А.Ю. [1, с. 112]	Платформенная занятость – форма гражданско-правовых правоотношений с самозанятыми лицами на основе прямого договора и применения электронной сети как места заключения цифрового договора, исполнения профессиональных услуг и уплаты вознаграждения.
Чесалина О.В. [2, с. 14]	Платформенная занятость – нестандартная форма занятости, объединяющую трех субъектов: саму платформу, заказчика и исполнителя.

Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. [3, с. 23]	Платформенная работа – это форма занятости с использованием цифровой платформы, обеспечивающей организациям или физическим лицам доступ к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или предоставление определенных услуг в обмен на оплату.
Закалюжная Н.В. [4, с. 142]	Платформенная занятость образует так называемую гиг- (спот-) занятость индивидуального экономического характера, опосредуемую операторами спотового рынка труда.
О.В. Синявская и др [5, с. 14]	Платформы выполняют функцию по мэтчингу спроса и предложения, и в этом смысле не нанимают работников, но сами оказывают им услугу, предоставляя удобную площадку для поиска занятости, клиентов, заказчиков.
Глотова Н.И., Герауф Ю.В. [6, с. 23]	Платформенная занятость – это нестандартная форма занятости, когда организации (отдельные лица) применяют онлайн-платформу для доступа к другим организациям (частным лицам) с целью решения проблем, либо предоставления услуг в обмен на оплату.
Кузина М. [7, с. 27]	Под платформенной занятостью понимается взаимодействие между организацией, которая получает заказы, исполнителем и клиентом посредством специального сетевого агрегатора (платформы).

Проведённое исследование показывает, что существует несколько типов подходов к формулированию платформенной занятости: трудовая занятость с использованием цифровой платформы, вид самозанятости с использованием агрегатора, вид гражданско-правовых отношений использованием онлайн-платформы. В то же время исследователи имеют единые взгляды относительно основополагающей роли цифровых платформ, выступающего в качестве медиатора. Что касается модели правоотношений платформенной занятости, исследователи характеризуют как трехсторонние отношения: клиент, заказчик и непосредственно платформа. Сами платформы в данной модели выступают в роли медиаторов: они обеспечивают деятельность этого сегмента экономики и являются агрегатором, который сводит спрос на труд и его предложение.

Помимо трехсторонних отношений к основным чертам платформенной занятости относятся:

1. Использование цифровых технологий для организации взаимодействия между клиентом и потребителем услуг в сфере труда.
2. Наличие посредников в виде платформ, которые обеспечивают связь и конкуренцию между участниками рынка.

3. Цифровые платформы трансформируют сложившиеся трудовые процессы и отношения, оказывая тем самым существенное влияние на всю сферу труда.

4. Возможность для пользователей получать доступ к широкому ассортименту предложений и запросам в сфере занятости.

5. Работа преимущественно передана на аутсорсинг или осуществляется по контракту.

6. Отсутствие необходимости фиксации места выполнения работы –осуществляется исполнителями дома или в другом месте и ее результаты передаются потребителю онлайн способом.

7. Услуги предоставляются по запросу, отсутствие активной рекламы.

8. Гибкость и адаптивность платформ к изменяющимся потребностям пользователей.

9. Концентрация внимания на улучшении качества предоставляемых услуг и повышении эффективности работы платформы.

В результате проведенного исследования Международная организация труда (МОТ) в 2021 году предложила в своем обзоре «Мировая занятость и социальные перспективы: тенденции на 2021 год» два типа онлайн платформ: платформы, базирующиеся в сети (web based platforms), платформы, привязанные к местности (location based platforms) [8]. Предполагается, что он-лайн платформы (web-based) – в основном, представлены такими видами организации труда как фриланс и аутсорсинг, объединяют запросы заказчика и исполнителя, который будет выполнять оплачиваемую работу удаленно. Относительно транзакционных платформ (location-based), то они связывают клиента и бизнес, при этом услуги оказываются лично, в какой-то локации, а исполнителем часто выступает третье лицо.

Проведенное исследование позволяет конкретизировать мотивы обращения пользователей услуг к платформенной занятости. Со стороны работодателей базисными стимулами развития платформенной занятости являются:

1. Расширение возможностей для бизнеса. Платформенная занятость позволяет работодателям привлекать талантливых специалистов из различных регионов и стран, что может помочь им расширить свой бизнес и увеличить свою конкурентоспособность на рынке.

2. Снижение затрат. Работодатели могут сэкономить на оплате труда, социальных выплатах и других затратах, связанных с тради-

ционной занятостью, поскольку платформенные работники обычно берут на себя большую часть этих расходов.

3. Улучшение качества услуг. Платформенная занятость может помочь работодателям улучшить качество своих услуг, поскольку они могут быстро и легко привлекать специалистов с нужными навыками и опытом.

4. Повышение эффективности. Платформы позволяют работодателям автоматизировать процессы и управлять своими проектами более эффективно, благодаря использованию технологий и алгоритмов.

5. Увеличение конкуренции. Развитие платформенной занятости может привести к увеличению конкуренции на рынке труда, что может стимулировать работодателей улучшать условия труда и повышать уровень оплаты труда.

6. Привлечение талантов. Платформенная занятость предоставляет работодателям возможность привлекать талантливых специалистов, которые могут быть недоступны на традиционном рынке труда

С другой стороны, эксперты отмечают наличие следующие основных мотивов работников пользоваться услугами онлайн веб-платформ:

1. Финансовая выгода. Платформенная занятость часто предлагает более высокую оплату труда, чем традиционные формы занятости, поскольку платформы стремятся привлечь и удержать как работников, так и заказчиков.

2. Гибкость графика. Платформенные работники имеют возможность самостоятельно определять свой график работы, что позволяет им совмещать эту занятость с другими обязательствами.

3. Географическая мобильность. Работа на платформах может позволить людям работать из любого места, где есть доступ к интернету, что может быть привлекательным для тех, кто хочет жить и работать в разных городах или странах.

4. Обучение и развитие. Некоторые платформы предлагают разнообразные обучающие программы и возможности для профессионального развития, которые могут помочь работникам улучшить свои навыки и повысить свою квалификацию.

5. Возможность работы в различных сферах. Платформы предлагают большой выбор профессий и видов деятельности, что позволяет каждому найти работу по своим интересам и предпочтениям.

6. Возможность дополнительного заработка. Для многих людей платформенная занятость является дополнительным источником дохода, который может помочь покрыть непредвиденные расходы или расширить их финансовые возможности.

7. Снижение стресса и рутины. Работая на платформе, работники могут избавиться от стресса и монотонности, связанных с традиционной офисной работой, и вместо этого получать удовлетворение от выполнения разнообразных задач и проектов.

8. Социальное взаимодействие. Некоторые платформы обеспечивают возможность общения и сотрудничества с коллегами и заказчиками, что может способствовать развитию социальных связей и улучшению качества жизни.

9. Простота регистрации и начала работы. В большинстве случаев, чтобы начать работать на платформе, требуется минимум документов и регистрационных процедур, что делает этот вид занятости доступным для широкого круга людей.

10. Отсутствие бюрократии и избыточного контроля. По сравнению с традиционными формами занятости, платформенная занятость обычно предполагает меньше формальностей и контроля со стороны работодателя, что может сделать ее более привлекательной для определенных групп работников.

Таким образом, сравнение побуждающих факторов взаимодействия на платформенной занятости свидетельствует о большей заинтересованности со стороны работников своими преимуществами инновациями платформенной занятости, чем работодатели. Можем констатировать, что предлагаемые агрегаторами условия, связанные с трудовой мобильностью, уменьшением бюрократии, гибкость графика работы и работы посредством трудовых платформ ведет к тому, что работники готовы идти на снижение уровня трудовых гарантий.

Государству важно в целях сохранения справедливой оплаты труда и обеспечения социальных гарантий, необходимо законодательно закреплять понятия, связанные с платформенной занятостью. Анализ национального и международного законодательства выявил формирование дефиниции в большей степени на уровне проектов нормативных актов (таблица 2).

Таблица 2

Регулирование понятия «платформенная занятость»
в законодательных актах

<p>Проект федерального закона N 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» (в части изменения законодательства о занятости населения, введения эффективных инструментов необходимых для решения государственных задач) (внесен 11.01.2023 [9].</p>	<p>Под платформенной занятостью понимается деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно телекоммуникационной сети «Интернет».</p>
<p>Проект директивы ЕС «Об улучшении условий труда в рамках платформенной занятости» [10].</p>	<p>Под цифровой трудовой платформой (digital labour platform) понимается любое физическое или юридическое лицо, оказывающее коммерческие услуги, отвечающее следующим требованиям: а) услуги оказываются, по крайней мере отчасти, дистанционно с помощью электронных средств, таких как сайт в Интернете или мобильное приложение; б) услуги предоставляются по запросу пользователей; в) услуги включают в качестве необходимого и главного компонента организацию труда, выполняемого физическими лицами, независимо от того, выполняется ли этот труд онлайн или в определенной местности.</p>
<p>ст. 103 Социального кодекс Республики Казахстан» от 20 апреля 2023 года № 224-VII (с изменениями от 01.07.2023 г.) [11].</p>	<p>Платформенная занятость представляет собой вид деятельности по оказанию услуг или выполнению работ с использованием интернет-платформ и (или) мобильных приложений платформенной занятости.</p>

Таким образом, отмечаем необходимость разработки применительно к платформам, базирующимся в интернете как утверждение понятия новой мобильной формы занятости, так и закрепления механизма функционирования нового вида цифровой посреднической деятельности. Исходя из выявленных особенностей платформенной занятости, можно прийти к выводу, что основными направлениями

повышения защищенности работников цифровых платформ в ближайшей перспективе будут являться:

1. Законодательная разработка и закрепление новой формы платформенной занятости и ее особенностей.

2. Применение классификации, при характеристике платформенной занятости схожей с трудовой деятельностью.

3. Определение промежуточного статуса платформенной занятости между стандартными трудовыми отношениями и текущим их положением.

4. Закрепление социальных и иных гарантий работников, участвующих в платформенной занятости.

5. Регулирование нового вида посреднической деятельности – функционирования трудовых цифровых платформ.

Движение в сторону реализации вышеуказанных подходов позволило бы применять к работникам цифровых платформ законодательство о труде, социальном и медицинском страховании, а также о пенсионном обеспечении, а работодателей признать как участника социального партнерства.

Список литературы

1. Рожкова А.Ю. Особенности дистанционного труда: сетевая и платформенная занятость // Юридический вестник Дагестанского гос. ун-та. 2022. Т. 42. № 2. С. 112–120.

2. Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 1. С. 13–21.

3. Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // Экономика труда, 2020. N 12. С. 1118–1134.

4. Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху// Право. Журнал Высшей школы экономики, 2023. N 2. С. 139–164.

5. Синявская О.В, Д.Е. Карева Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия [Электронный ресурс]: аналитический доклад Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2022. Электрон. текст. дан. (0,635 Мб).

6. Глотова Н.И., Герауф Ю.В. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. 2021. № 4. С. 22–27.

7. Кузина М. Платформенная занятость. Закона нет, работа есть? // Трудовое право, 2021. N 12. С. 25–36.

8. World Employment and Social Outlook: Trends 2021// <https://www.legacyias.com/world-employment-and-social-outlook-trends-2021>.

9. Система обеспечения законодательной деятельности // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8?ysclid=lnqdg07hpw773996924>.

10. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. URL:https://edps.europa.eu/data-protection/our-work/publications/comments/proposal-directive-european-parliament-and-council_en.

11. Система Юрист //URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598&pos=4;-106#pos=4;-106.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Концевич Г.Е., Мамонов А.А.

Филиал Ставропольского государственного педагогического института в г. Железноводске

В современном мире образование играет ключевую роль в формировании будущего нашего общества. Именно поэтому важным аспектом успешной работы любой образовательной организации является мотивация ее персонала. Безмотивированный работник не способен эффективно выполнять свои задачи, что может привести к падению качества предоставляемых услуг и ухудшению репутации учебного заведения.

В современном мире, где конкуренция в различных отраслях достигла своего пика, наиболее важным ресурсом организации стал ее персонал. От того, насколько эффективно работают сотрудники, зависит успех всей компании. Образовательная организация – не исключение из этого правила. В такой сфере как образование мотивация персонала играет особую роль.

Под мотивацией персонала следует понимать процесс стимулирования действий людей в рамках работы или выполнения задач. [4, с. 382] Использование различных инструментов для мотивации сотрудников образовательной организации позволяет повысить их производительность, улучшить качество работы и создать прият-

ный рабочий климат. Помимо этого, мотивация персонала может способствовать росту лояльности среди сотрудников и уменьшению текучести кадров.

Кроме материальных стимулов, можно использовать нематериальные методы мотивации персонала. В образовательной организации это может быть организация различных семинаров и тренингов, которые помогут работникам повысить свой профессиональный уровень. Другим способом мотивации является поощрение лучших сотрудников наградами и благодарственными письмами, а также проведение корпоративных мероприятий, которые создадут командный дух и укрепят взаимоотношения между коллегами.

Важным фактором успешной реализации мотивационной системы является понимание потребностей и желаний каждого работника отдельно. Ответственный руководитель должен знать, какие методы стимулирования подходят для конкретного сотрудника и какие в результате принесут наибольшую пользу для организации. [1, с. 25]

Ключевой целью использования системы мотивации персонала в образовательной организации является создание благоприятной рабочей атмосферы, которая будет способствовать эффективности работы всего коллектива. Если работники чувствуют себя удобно и комфортно на рабочем месте, они будут более продуктивными и смогут эффективно выполнить поставленные задачи.

Важность мотивации персонала в образовании заключается в том, что работники образовательной системы являются ключевыми фигурами для развития подрастающего поколения. От них зависит качество образования, которое получают учащиеся. Поэтому ответственные руководители должны уделить большое внимание мотивации своих сотрудников и созданию условий для их успешной работы.

Мотивация персонала в образовательной организации - один из ключевых аспектов эффективного функционирования учебного заведения. Возможность привлечь, удержать и мотивировать высококвалифицированных специалистов позволяет повысить качество образования и улучшить репутацию учебного заведения. [2, с. 457]

Однако, для достижения этой цели необходимо понимание факторов, способных оказывать влияние на мотивацию персонала.

Рассмотрим основные факторы, которые могут влиять на мотивацию работников образовательной организации:

1. Заработная плата

Заработная плата является одним из основных факторов мотивации персонала в любой сфере деятельности, включая образование. Работники нередко выбирают профессию преподавателя не только из-за социальной значимости своей работы, но и потому что это может быть выгодным с точки зрения заработка.

2. Возможности для профессионального роста

Профессиональный рост – это еще один важный фактор, способный повысить мотивацию персонала в образовательной организации. Работники хотят развиваться в своей профессии и получать новые знания и навыки.

3. Качество рабочей среды

Рабочая среда играет большую роль в формировании мотивации персонала в любом виде деятельности. Образовательная организация должна предоставлять комфортные условия труда для всех работников – от административного персонала до преподавателей.

4. Поддержка со стороны руководства

Руководство должно не только создавать условия для работы своих сотрудников, но и показывать интерес к их успехам и достижениям.

5. Прозрачность при принятии решений

Работники должны знать, что руководство действует честно и объективно при принятии любых решений. Прозрачность при принятии решений создает у работников чувство доверия к руководству и стимулирует их на более высокие результаты в своей работе. [3, с. 86]

Факторы, влияющие на мотивацию персонала в образовательной организации, являются очень разнообразными. Важно понимать, что каждый работник уникален и его мотивация может зависеть от индивидуальных факторов. Однако, предоставление возможности для профессионального роста, доступная заработная плата, поддержка со стороны руководства и прозрачность при принятии решений – это базовые факторы, которые должны быть обеспечены для повышения мотивации сотрудников.

Выделим способы повышения мотивации персонала в образовании.

Мотивация персонала в образовательной организации является ключевым фактором, который позволяет достичь высоких результатов в работе учебных заведений. Однако, не всегда просто подобрать такой инструментарий, который поможет добиться этого. Таким инструментарием может быть:

1. Задачи с возможностью проведения самостоятельной работы
Несомненно, задачи – это один из наиболее эффективных способов повышения мотивации среди персонала образовательных организаций. Но для того, чтобы это было возможно и действительно успешным, задачи должны быть интересными и иметь возможность для самостоятельного выполнения.

2. Проведение семинаров

Семинары – это еще один способ повышения мотивации персонала в образовательных учреждениях. Они дают возможность для развития профессиональных навыков и знаний работникам школы или колледжа.

3. Создание командной работы

Командная работа – это один из наиболее эффективных способов улучшения качества работы в образовательных учреждениях. Работа в команде дает возможность для лучшего сотрудничества и укрепления связей между членами коллектива.

5. Организация социальных мероприятий

Социальные мероприятия – это еще один способ повышения мотивации персонала в образовании. Их проведение поможет укрепить дружеские отношения среди членов коллектива и поднять настроение всего коллектива.

Мотивация персонала является ключевым фактором успешной работы образовательных организаций. Использование различных инструментов для повышения мотивации может помочь достичь высоких результатов в работе школ или колледжей. Однако, необходимо помнить, что каждый сотрудник имеет свои потребности и интересы, поэтому необходимо применять разнообразные подходы к каждому из них.

Список литературы

1. Аргашокова, О.И. Проблемы управления мотивацией персонала / О.И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. - 2022. № 4(16). С. 23–31.

2. Афанасьева, В.С. Эффективные методы мотивации персонала / В.С. Афанасьева // Аллея науки. 2021. Т. 2. № 12(51). С. 456–458.

3. Генкин, Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б.М. Генкин. 2-е изд., испр. Москва: Норма: ИНФРА-М, 2023. 352 с.

4. Горносталева, М.Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М.Е. Горносталева // Синергия Наук.- 2022. № 54. С. 379–392.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК НОВЫЙ ПОДХОД В ОБЛАСТИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ

Костюкова В.С., Федосеева Л.В.

*Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону*

Рассмотрение искусственного интеллекта (ИИ) как нового подхода в области бережливого производства предприятий является актуальной темой по нескольким причинам.

Во-первых, сама концепция бережливого производства, которая была создана в 1950-х годах японской компанией Toyota, становится все более значимой для предприятий в условиях современного бизнеса [1, с. 1133]. Бережливое производство расставляет акценты на обеспечение гибкости, устранение потерь и непрерывное совершенствования процессов для достижения повышенной эффективности и конкурентоспособности предприятия [2, с. 122]. При этом внедрение искусственного интеллекта может помочь в решении этих задач путем анализа данных и предложения оптимальных решений.

Во-вторых, искусственный интеллект поможет с автоматизацией некоторых процессов, например, процессов контроля качества, планирования производства и оптимизации логистики.

И ещё одной причиной внедрения ИИ в производственные процессы является то, что его применение может поддержать экологическую устойчивость предприятия, так как при автоматизации процессов и оптимизации потребления ресурсов есть возможность сокращения потребления энергии и материалов, и снижения выбросов вредных веществ в окружающую среду.

Основная проблема исследования этой темы заключается в том, что предприятия не осознают, насколько широкие возможности предоставляет искусственный интеллект в оптимизации производственных процессов и снижения негативного влияния на окружающую среду.

На современном этапе системы искусственного интеллекта пользуются широким спросом как среди населения в целом, так и среди предприятий в разных сферах их деятельности [3, с]. Вместе с тем рассматривая ИИ как возможный инструмент для организаций, нельзя не отметить его потенциал для оптимизации производственных процессов, особенно при интеграции в систему бережливого производства.

При рассмотрении фактора полезности внедрения искусственного интеллекта в бережливое производство отметим следующие достоинства:

- анализ больших объемов данных производства ИИ может определить неэффективные и требующие совершенствования области;
- способность прогнозировать спрос для оптимизации производственного плана;
- использование ИИ для определения оптимальных настроек оборудования и процессов производства;
- анализ данных о производственных процессах с учетом заданных параметров – температуры, скорости, давления, необходимых для определения оптимальных настроек оборудования.

Таким образом, принимая во внимание перечисленные условия, прогнозируем как снижение износа оборудования, так и затрат на его обслуживание и замену. К тому же существуют такие программы ИИ, которые используются для визуализации образов и способны анализировать изображение и видеоматериалы, определять и следить за перемещениями людей, техники [4]. Это повышает эффективность планирования рабочих процессов и повышения уровня безопасности труда.

В настоящее время, в процессах использования ИИ реализуется направление *deep learning* (глубокое обучение). Такие модели состоят из множества слоев, каждый из которых обрабатывает данные на разных уровнях. Глубокое обучение позволяет автоматически извлекать элементы из общих данных без необходимости заниматься этим вручную. Применение *deep learning* позволяет улучшить точность и эффективность моделирования производственных процессов, основанных на больших объемах данных [5, с. 313]. Поэтому, при интеграции анализа больших данных и *deep learning* открываются новые возможности получения более точных прогнозов и рациональных решений [6, с. 109].

При всех перечисленных преимуществах внедрения искусственного интеллекта в бережливое производство, нельзя не отметить и существование некоторых недостатков:

– во-первых, использование ИИ может привести к увеличению безработицы, так как автоматизация производственных процессов создает риск потери рабочих мест для работников, что влечет за собой социальные и экономические проблемы в обществе;

– во-вторых, искусственный интеллект требует вложения инвестиций и ресурсов в его разработку и внедрение с учетом, что не все виды предприятий могут позволить себе затраты на автоматизацию, увеличив разрыв между крупными и малыми предприятиями.

Несмотря на эти проблемы, ИИ также предлагает и множество преимуществ в области бережливого производства. Поэтому проблема искусственного интеллекта в области бережливого производства является двуединой. Он предоставляет множество возможностей для оптимизации производства, но требует аккуратного обращения с ним для предотвращения негативных последствий.

В заключение отметим, что искусственный интеллект как новый подход в области бережливого производства предприятий может быть весьма перспективным. Он реализуется в автоматизации процессов, оптимизации энергопотребления, сокращении отходов и экологических рисков. В целом использование искусственного интеллекта в области бережливого производства может привести к значительным преимуществам в экономическом и экологическом плане. Однако необходимо помнить о потенциальных негативных последствиях, уязвимости для ошибок и злоупотреблений. Поэтому внедрение искусственного интеллекта требует ответственного подхода с разработкой этических и юридических норм, а также обеспечение контроля за его использованием и необходимостью учета потенциальных рисков с разработкой моделей их минимизации [7, с. 10].

Список литературы

1. И.Е. Литвинов, А.Н. Коркишко, М.С. Чухлатый, А.В. Набоков. Бережливое производство как основа для повышения эффективности производства // Экономика и предпринимательство. 2019. № 2 (103). С. 1132–1136.

2. Золотова, Л.В., Конюченко, О.Н., Уманский, С.С. БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО: СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ [Текст] // Естественно-гуманитарные исследования. 2022. № 40. С. 121–128.

3. Bohle F., Heidling E., Schoper Y. A new orientation to deal with uncertainty in projects // Int. J. Proj. Manag. 2016. №34, С. 1384–1392.

4. Юйсе Ху Распознавание образов с помощью искусственного интеллекта [Электронный ресурс] // habr.com : [сайт]. URL: <https://habr.com/ru/articles/709432/> (дата обращения: 25.09.2023).

5. Пальмов, С.В., Артюшкина, Е.С. ГЛУБОКОЕ ОБУЧЕНИЕ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ И ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ [Текст] // ФОРУМ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ. 2020. № 3 (43). С. 311–316.

6. Саида К. Куижева, Людмила И. Задорожная, Татьяна А. Овсянникова, Владимир И. Зарубин. ЗАДАЧИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В БЕРЕЖЛИВОМ ПРОИЗВОДСТВЕ [Текст] // Новые технологии / New Technologies (Majkop). 2021. № 17 (6). С. 106–115.

7. ЮНЕСКО Рекомендация об этических аспектах искусственного интеллекта [Электронный ресурс] // unesdoc.unesco.org : [сайт]. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380455_rus (дата обращения: 27.09.2023).

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

Котлярова Е.А., Медникова Е.В., Котляров Е.С.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

Современный рынок труда претерпел кардинальные изменения. Сегодня бывшему выпускнику университета недостаточно иметь на руках только диплом о получении высшего образования. Молодой специалист должен обладать рядом жестких/профессиональных навыков/компетенций и мягкими/надпрофессиональными навыками/компетенциями, так называемыми hard-skills и soft-skills. Одним из главных способов формирования надпрофессиональных компетенций у будущих молодых специалистов является привлечение студентов образовательных организаций высшего образования к научно-исследовательской, проектной, инновационной деятельности не только в рамках учебного процесса, но и за его пределами.

Привлечение студентов к научной работе в университетах осуществляется по-разному, многие вузы стали вводить в учебный процесс такой предмет как проектная деятельность, вовлекать студентов в участие в акселерационных программах, организовывать участие обучающихся в научных и проектных конкурсах, хакатонах и других мероприятиях проектной направленности. Так, например, в Ростовском государственном экономическом университете (РИНХ) одним из элементов экосистемы научно-исследовательской деятельности студентов [1] является привлечение обучающихся к научной деятельности вне учебного процесса через развитие системы студенческих научных кружков, работа которых соответствует стратегическим приоритетам университета, региона страны, в том числе в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 01.12.2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» [2].

Работа студенческих научных кружков осуществляется на основании Положения о студенческих научных кружках [3]. Руководство студенческим научным кружком осуществляет преподаватель кафедры или сотрудник научного подразделения университета. При этом каждый руководитель в течение учебного года должен выполнить следующие показатели:

- осуществить подготовку 8 конкурсных работ для участия в конкурсах (олимпиадах) научных работ студентов;
- подготовить выступления студентов с докладами на 10 международных и всероссийских конференциях, в том числе 2 из которых должны быть в конференциях, проводимых сторонними организациями;
- опубликовать 12 студенческих статей в изданиях, индексируемых в информационно-аналитической системе РИНЦ.

Из этого следует, что работа студенческих научных кружков способствует увеличению количества обучающихся университета на международных и всероссийских конференциях, в том числе вне рамок университета, что работает также на имидж вуза и развитие межвузовских связей в научной сфере, количества научных работ студентов на различных научных и проектных конкурсах, а также увеличение числа публикаций в изданиях РИНЦ. Это в свою очередь способствует привлечению студентов к научной и проектной деятельности, развивая их аналитические, исследовательские и инновационные компетенции, навыки презентации, командной работы,

публичных выступлений, навыки поиска и систематизации информации, овладение дополнительными инструментами для анализа информации и работы с источниками, а также логичного представления информации.

В таблице 1 представлена информация, отражающая количественные показатели эффективности деятельности студенческих научных кружков РГЭУ (РИНХ) за период с 2017–2022 гг. [3, 4]

Таблица 1

Количественны показатели эффективности деятельности студенческих научных кружков в РГЭУ (РИНХ) с 2017–2022 гг.

Показатель/Год	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Количество кружков	55	47	46	45	45	45
Привлечено студентов к НИР	4818	4793	4411	4696	4905	4804
Привлечено студентов в СНК	1390	1708	1006	1625	1663	2061
Количество докладов на научных конференциях	4058	4123	4261	3252	3311	3576
Количество конкурсных работ	643	651	691	1027	1083	1415
Количество побед на конкурсах	292	296	624	505	588	712
Количество публикаций	1833	2143	2196	1963	1643	1617

Таким образом, можно отметить, что только за 2022 год 2061 студент вовлечен в работу студенческих научных кружков. По итогам работы в студенческих научных кружках университета студентами было подготовлено 3576 докладов на научных конференциях; на конкурс научных работ было отправлено 1415 работ, а по их итогам получено 712 наград. Было опубликовано 1617 статей и тезисов студентов. В целом по всем показателям, кроме количества докладов на научны конференциях и количества публикаций, мы видим прирост. Небольшое падение по показателям количества докладов на научных конференциях и количества публикаций связано с постоянным ужесточением требований к качеству публикуемого материала, повышение процента оригинальности, к опубликованию именно нового материала, структурированию научной статьи. Также небольшое сокращение количества студенческих научных кружков по срав-

нению с 2017 года обосновывается введением новых требований к их ведению, отчетности, выполнению показателей.

Помимо этого, в 2022 году было подготовлено 76 стартап-проектов на конкурсы различного уровня. Также было подготовлено 93 работы на конкурсе бизнес-планов с использованием портала бизнес-навигатора МСП [4]. По результатам 2023 года шесть студенческих проекта стали победителями в конкурсе Фонда содействия инновациям «Студенческий стартап», получив 1 миллион рублей на открытие своего дела.

В рамках работы студенческих научных кружков университет привлекает практиков и специалистов из различных секторов экономики для работы со студентами в качестве консультантов, наставников, экспертов. Также университетом налажен контакт с АНО «Агентство инноваций Ростовской области», АНО инновационного развития образования и науки «Фирон», Министерством экономического развития Ростовской области, Администрацией г. Ростова-на-Дону, Правительством Ростовской области, Министерством цифрового развития, информационных технологий и связи Ростовской области, НП «Дискретно-инновационный кластер малой авиации», Центром финансовой грамотности, ПАО КБ «Центр-инвест, Сбер и др.

История создания первых университетов в России зародилась именно как передача современных научных знаний молодому поколению. Сегодня в быстроменяющемся мире сложно представить, что знания, полученные во время обучения, не устареют даже до конца обучения в вузе. И сегодня как много веков назад именно научная и проектная деятельность, дополняющая основной образовательный процесс в вузе, помогут научить быть будущих специалистов всегда актуальными и следовать современным тенденциям в введении своей профессиональной деятельности. Таким образом, надпрофессиональные исследовательские, проектные компетенции, полученные студентами во время обучения помогут стать будущим специалистам более продуктивными на их рабочих местах, так как они будут обладать навыками постоянного поиска новой информации и стремлением к улучшению своей профессиональной деятельности, тем самым повышая производительность труда.

Список литературы

1. Котлярова Е.А. Научно – исследовательская деятельность студентов ростовского государственного экономического университета (РИНХ) // Проблемы развития технического потенциала и направления его повышения. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Издательство: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство международных исследований" (Уфа), 2019. С. 57–59.

2. Указ Президента РФ от 1 декабря 2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

3. Студенческие научные кружки – Текст: электронный // Ростовский государственный экономический университет (РИНХ): официальный сайт. – URL: <https://rsue.ru/studentam/studencheskaya-nauka/studencheskie-nauchnye-kruzhki/> (дата обращения 13.10.2023).

4. Студенческая наука – Текст: электронный // Ростовский государственный экономический университет (РИНХ): официальный сайт. – URL: <https://rsue.ru/studentam/studencheskaya-nauka/> (дата обращения 15.10.2023).

ТРУД КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ В ЭССЕ ЭРНСТА ЮНГЕРА «РАБОЧИЙ»

Кравченко В.И., Мясникова А.Е., Сергань А.А.

Финансово-экономический колледж Ростовского государственного экономического университета (РИНХ), г. Ростов-на-Дону

Эрнст Юнгер (1895–1998) был немецким писателем и мыслителем, который стал ярким представителем немецкого консерватизма и подвергал сомнению позитивный характер прогресса. В эссе «Рабочий. Господство и гештальт» (*Der Arbeiter. Herrschaft und Gestalt*, 1932) он рассматривает фигуру рабочего как ту силу, которая разрушает буржуазное общество. Однако его позиция далека от марксизма, он видел подъём новой эпохи в „тотальном характере труда“, в „рабочем государстве“, что многими воспринималось как предвосхищение немецкого национал-социализма, из-за чего произведения Эрнста Юнгера после 1945 г. были некоторое время под запретом. Однако по мнению Хельмута Кизеля, биографа Э. Юнгера, в эссе представлена такая концепция, которой могли воспользоваться и

национал-социалисты. Юнгеровский *рабочий* выражает волю к „иерархическому, авторитарному, диктаторскому государству“, „в котором индивид должен быть полностью поглощен организацией, но в то же время *государством*, которое было бы всем тем, чем не был нацистский режим: Единство, организованность, дисциплина, структура с фиксированными обязанностями и, следовательно, с определенной ответственностью“ [1, с. 397]. Э. Юнгер, по словам Кизеля, не пропагандировал террористическое правление и не рекомендовал истребление определенных „рас“ или „классов“.

Создавая своё произведение в эпоху слома буржуазного общества XIX века и великого экономического кризиса начала 1930-х годов, в эпоху, когда на авансцене социалистические эксперименты в России, зарождение тоталитарных режимов в Италии и Германии, автор эссе основной идеей выдвигает то, что «с миром происходит решающая перемена», и что «рабочего следует понимать как субъект такого изменения» [2, с. 151]. Э. Юнгер видит в рабочем «представителя нового человечества», которому должно принадлежать господство. Он превозносит национальное государство, где безраздельно господствует труд и утверждено политическое верховенство рабочего. Соответственно с рабочим меняется и его деятельность, и его образ (*Gestalt*). Труд должен стать для рабочего новым способом жизни. Ещё одной важной идеей автора эссе является «упадок массы и индивида». Эрнст Юнгер жил в то время, когда понятие массы стало повсеместно популярно, как в лексиконе большевиков в России, так и социалистов разного толка в Европе, да и в речах Б. Муссолини. К массам взывают, их двигают на трудовые и военные подвиги, и действительно есть основания говорить, что в первой трети XX века происходит упадок индивидуума, отдельной личности с её личным пространством, её личными интересами и мировоззрением. Юнгер пишет, что в его эпоху «для того, чтобы вообще увидеть человека, потребуется особое усилие, – и это странно в ту эпоху, когда он выступает *en masse*» [2, с. 165]. «Масса предстает восприятию в виде каких-то потоков, сплетений, цепочек и череды лиц, мелькающих подобно молнии, или напоминает движение муравьиных колонн, подчиненное уже не прихоти, а автоматической дисциплине» [2, с. 166]. Отсюда вытекает ещё один посыл автора: меняется суть самого труда, как деятельности рабочего. Труд становится новым способом жизни, он становится «тотальным» в том смысле, что проникает во все сферы общества, все взаимоотношения людей, а также стирает

различия между работниками, например, различие между служащими, и собственно рабочими: «в какой мере человека, подкладывающего под штемпельный прибор миллионные поступления в каком-нибудь банке или почтовом отделении, – вопрошает Юнгер, – нужно считать служащим, а другого, повторяющего те же самые движения за пресовальной машиной на металлообрабатывающей фабрике – рабочим?» [2, с. 169]. Новый тип труда автор видит вне рамок индивидуальной, и вне рамок коллективной деятельности: «Важнее, однако, видеть, что тотальный характер работы нарушает как коллективные, так и индивидуальные границы и что он является тем истоком, с которым связано всякое продуктивное содержание нашего времени» [2, с. 171]. Описывая взаимоотношения работников в экономической деятельности, Э. Юнгер видит смысл любой экономической борьбы в его время в том, «чтобы и экономику в ее тотальности поднять до ранга органической конструкции, в качестве каковой она избавилась бы от инициативы индивида, как изолированного, так и выступающего *en masse*» [2, с. 189].

Отвечая заранее на обвинения в том, что автор эссе уподобляет рабочего будущей эпохи машине, Юнгер заявляет: «<...> нет никакого человека-машины; есть машины и есть люди, – однако существует глубокая связь, выражающаяся в одновременном появлении новых средств и нового человечества» [2, с. 201]. Более того, он видит опасность в том, что человек оказывается игрушкой технических объектов.

Мы не даём здесь оценку концепции Э. Юнгера, но в заключении отмечаем, что многие поднятые автором эссе темы актуализировались в последние десятилетия, и сейчас судьба индивидуума, его индивидуального труда, его личной жизни и мировоззрения ещё в большей опасности, чем это было в 1930-е годы. Гештальт рабочего выходит в рамки экономического измерения, а трактуется автором в социально-политическом смысле.

Список литературы

1. Helmuth Kiesel: *Ernst Jünger. Die Biographie*. 2 Auflage. München: Siedler, 2007. S. 720.
2. Эрнст Юнгер. Рабочий. Господство и гештальт. / пер. с нем. А.В. Михайловского. СПб: Наука, 2002. 539 с.

НАПРАВЛЕНИЯ «МЯГКОЙ СИЛЫ» МЕДИАЦИИ С ЦЕЛЬЮ МОБИЛИЗАЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО РЕСУРСА ОРГАНИЗАЦИИ

Лаврова Н.М.^{1,2}, Лавров Н.В.³, Лавров В.В.⁴

¹Общероссийская профессиональная психотерапевтическая лига;

²Институт практической психологии «Иматон»;

³Санкт-Петербургский государственный педиатрический
медицинский университет,⁴Центр научно-практической медиации
«Согласие», г. Санкт-Петербург

Постановка проблемы. Отсутствие согласия во взаимодействии членов коллектива разрушает благоприятную социальную среду в организации, провоцируя трудовые и корпоративные споры. Факторы, восстанавливающие согласие в обществе, принято относить к «мягкой силе» [1], поддерживающей взаимопонимание сторон при решении общих проблем. Медиация использует эту силу по ряду направлений, корректируя межличностные отношения членов коллектива и вовлекая их в совместную деятельность. Технология «Карта медиации» включает в себя методику составления инфограммы, которая обозначает проблемные зоны психического состояния сотрудников и руководителей организации, а также отражает характер их взаимоотношений [2, 3]. Технология позволяет выбирать направление усилий медиации в восстановлении благоприятной социальной среды в организации.

Цель данной работы заключалась в рассмотрении факторов, влияющих на успех медиации в урегулировании межличностных разногласий и мобилизации функционального ресурса организации (ФРО). Для достижения цели решали следующие задачи: во-первых, оценивали отношения членов коллективов, выделяя позитивные, конфликтные и индифферентные эмоциональные контакты; во-вторых, выясняли эффективность организации, основываясь на мнении руководства, после чего сопоставляли первые и вторые данные; затем, в-третьих, оценивали влияние психических свойств членов коллектива на ФРО.

Методы медиации. Решение первой задачи обеспечивалось анализом данных, полученных при исследовании состояния 23 организаций, которым оказывались услуги медиации. Состояние оценивалось с использованием метода инфограммы [2], которая отражала результаты опроса членов коллектива. Каждый респондент получал

гарантии, что его мнение будет учтено, но не будет разглашаться. Участник опроса составлял схему, которая отражала его связи с сотрудниками и руководством. Затем респондент давал оценку отношениям с обозначенными на схеме членами организации. Позитивные, негативные и индифферентные эмоциональные отношения отмечались линиями разного типа. Эмоциональное состояние респондентов контролировали с помощью интегративного теста тревожности [4]. Схемы, составленные респондентами, суммировали в обобщенной инфограмме, которая отражала эмоциональные отношения сотрудников и руководителей. Производился подсчет процентного соотношения позитивных, негативных и индифферентных отношений в коллективе. Решение второй задачи основывалось на оценках, которые руководители давали ФРО, относя организацию к одной из пяти категорий: 1) активно развивающиеся и функционально без существенных потерь преодолевающие кризисные ситуации; 2) способные активно развиваться, но со значительными потерями в кризисных ситуациях; 3) выполняющие свои функции и способные развиваться, но в условиях кризиса требующие внешней поддержки, чтобы сохранить свою целостность; 4) выполняющие свои функции, но не способные к эффективному росту и разрушающиеся, попав в кризисную ситуацию; 5) не выполняющие полностью свои функций и постепенно дегенерирующие. Назначали первой категории оценку 5 баллов, а последующим категориям уменьшали балльную оценку до 1. Затем сопоставляли данные, полученные с помощью метода инфограммы, с результатами оценки эффективности, прослеживая связь ФРО и состояния социальной среды. Третья задача решалась с использованием сведений, которые сообщали участники конфликтов о психическом состоянии в ходе переговоров по разрешению спорных проблем.

Результаты и обсуждение. Решая первую задачу выявили вариативность эмоциональных отношений в разных организациях. Позитивные отношения отмечались в 50–20 % случаев, нейтральные – в 70–30 %, негативные – в 15–30 %. При решении второй задачи подсчет оценок ФРО показал, что только одна организация была отнесена к низшей категории. В число наиболее эффективных вошло 3 организации из 23. Оценку 4 балла получили 7 организаций, 3 балла – 8 организаций, 2 балла – 4 организации. Статистическая обработка двух рядов данных (оценки ФРО и процентного количества негативных эмоциональных связей в коллективе) продемонстрировала кор-

реляцию между уровнем эффективности организации и эмоциональными взаимоотношениями сотрудников – чем меньше конфликтных отношений, тем выше ФРО. Причем было отмечено, что уровень ФРО не имел достоверной зависимости от количества позитивных связей.

При решении третьей задачи по выяснению психических свойств, влияющих на вовлечение в эффективную коллективную деятельность общих проблем, в качестве самого важного свойства была отмечена психическая устойчивость. Устойчивость психики, как это подчеркивал А.Н. Леонтьев [5], определяется мотивациями, которые мобилизуют в поиске выхода из проблемных ситуаций. Наблюдения, проведенные в процессе оказания медиативной помощи в урегулировании конфликтов, позволили проследить влияние психической устойчивости на способность достигать согласия в спорах. Измерение тревожности служило показателем уровня психической устойчивости. Как показали наблюдения, укрепление психической устойчивости облегчало принятие ответственных решений и поддерживало оптимальное эмоциональное состояние с соблюдением этических норм поведения и принятием личной ответственности за события в коллективе. В ходе медиативных переговоров участники конфликтов указывали совесть в качестве главного стимула личной ответственности, тем самым обозначая «мишень», на которую обращается внимание переговоров (см. рис. 1).



Рис. 1. Восприятие обязательств в проблемной ситуации

Заключение. Разработка шкалы эффективности организаций позволила оценить ФРО. Направление «мягкой силы» медиации на коррекцию негативных эмоциональных связей членов коллектива являлось более значимым для мобилизации ФРО, нежели поддержание позитивных отношений. Результаты опросов, проведенных в ходе медиации, продемонстрировали влияние психической устойчивости на готовность участников конфликтов к переговорам. Поддержание устойчивости зависело от мобилизации личной ответственности и совести. В технологии «Карта медиации» [3] предложен набор методов организации переговоров спорных сторон и восстановления благоприятной социальной среды в трудовом коллективе. Обращается внимание на резонанс мотиваций и эмоций участников переговоров. Эмоциональный резонанс объясняется после рассмотрения природы эмоций и системы коммуникации. Эмоция – паттерн настройки организма в шести стандартных поведенческих ситуациях. Эмоции проявляются переживаниями, которые в явлении резонанса передаются по неспецифическому каналу коммуникации [6]. Вследствие резонанса облегчается взаимопонимание, если в переживаниях есть позитивный элемент личной ответственности.

Список литературы

1. Nye J. S. *Soft Power: The Means to Success in World Politics*. Public Affairs, 2004. 191 p.
2. Лаврова Н.М., Лавров В.В. Измерение функционального ресурса организации // Коуч. 2008. № 1. С. 14–17.
3. Лаврова Н.М., Лавров В.В., Лавров Н.В. Медиация: принятие ответственных решений. М.: ОППЛ, 2013. 224 с.
4. Бизюк А.П., Вассерман Л.И., Иовлев Б.В. Применение интегративного теста тревожности. СПб.: Центр «Адаптест», 1997. 23 с.
5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975. 304 с.
6. Лавров Н.В., Лавров В.В. Особенности взаимопонимания в контексте диалога: специфические и неспецифические факторы коммуникации. В сб. «Язык и искусственный интеллект» (ред. Вдовиченко А.В.) М.: ИД ЯСК, 2023. С. 182–225.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Лазарева Г.Ю., Лазарева Е.А.

*Южно-Российский государственный политехнический университет
(НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск*

Определения понятия «наставничество»

Ряд ученых, такие как, Н.Ю. Синягина, Т.Ю. Райфшнайдер, В.А. Березина, Е.Г. Артамонова, определяют наставничество как способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Это взаимодействие осуществляется в неформальном общении и не связано с официальными отношениями. При этом оно позволяет достичь максимально эффективных результатов воздействия на развивающуюся личность, помогает молодым людям определиться в жизни и реализовать свой потенциал [1, с. 4].

Актуальность и нормативно-правовая база по институту наставничества в образовании:

В соответствии с Постановлением министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 7 от 05.04.2022, «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций», *наставничество* – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [2, с. 6].

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [2, с. 6].

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование) [2, с. 6].

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющим понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого [2, с. 7].

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников [2, с. 7].

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

- «педагог – педагог»;
- «руководитель образовательной организации – педагог»;
- «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»;
- «социальный партнер – педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Форма наставничества «педагог – педагог».

Форма наставничества «педагог – педагог» применяется во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог – педагог», возможны следующие *модели взаимодействия*:

– взаимодействие «*опытный педагог – молодой специалист*», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

– взаимодействие «*лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации*». Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем;

– взаимодействие «*педагог-новатор – консервативный педагог*», при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики;

– взаимодействие «*опытный предметник – неопытный предметник*», которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методи-

ческих пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» применима во всех образовательных организациях общего образования, СПО и ДО.

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии совета наставников и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

Форма наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» - данная форма наставничества в наибольшей степени применима для общеобразовательных организаций, отчасти – для образовательных организаций систем СПО и ДО.

В форме наставничества «работодатель – студент педагогического вуза/колледжа» речь идет о будущем педагоге, а в данный момент – студенте педагогического вуза или организации СПО, который проходит педагогическую практику в образовательной организации или трудоустроился в ней.

Форма наставничества «социальный партнер – педагог образовательной организации».

Эта форма наставничества в наибольшей степени применима в системе СПО и ДО, в качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать: профессорско-преподава-

тельский состав вузов, специалисты и инженерно-технические работники учреждений, предприятий, организаций, в которых студенты проходят производственную практику, тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ, специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки, члены общественных организаций, деятели искусств академических, народных и прочих театров, консерваторий, филармоний, творческих союзов, творческих коллективов, иных учреждений культуры (домов культуры и творчества) и т. д.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации [2, с. 14–16].

Список литературы

1. [Фонд «Институт ускорения экономического развития (Рыбаков Фонд)» Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. 153 с.

2. Постановление министерства общего и профессионального образования Ростовской области №7 от 05.04.2022, «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций». 26с.URL:<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/6101202204060003?ysclid=lovfjbfhuk768468287> (дата обращения: 10.10.2023г.)

ПОТЕНЦИАЛ И РИСКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НЕЙРОСЕТЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ В РОССИИ

Лобакин А.А., Пухальская С.А., Черевкова А.И.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

В настоящее время использование искусственного интеллекта получило значительное распространение во всех сферах жизни об-

щества. Мы решили проанализировать имеющиеся социологические данные и научную литературу по использованию нейросетей в решении задач разных уровней и тематик, уделяя особенное внимание потенциалу и риску их применения в образовательном процессе. Так, по результатам онлайн-опроса сервиса «Anketolog» [1], проводившегося в 2023 г. среди граждан России старше 18 лет, только 13 % респондентов хорошо знакомы с Chat GPT, 37 % этой нейросетью не интересуются, 63 % пользователей находят с помощью искусственного интеллекта ответы на повседневные вопросы, 41 % переводят тексты, 34 % решают рутинные задачи. В России популярны также нейросети Midjourney, Kandinsky 2.1 и Шедеврум.

В том числе искусственный интеллект коснулся и системы образования. Большим толчком для этого послужила пандемия коронавирусной инфекции. Ее условия заставили пересмотреть процесс обучения и получения информации. Большинство занятий перешло в дистанционный формат, студентам и преподавателям пришлось адаптироваться к новым технологиям, что в свою очередь повлияло на популярность нейросетей. За сравнительно недолгий период существования искусственного интеллекта в образовательной системе открылись как новые возможности (например, Московский городской педагогический университет стал первым московским вузом, который официально разрешил использовать искусственный интеллект при подготовке выпускных дипломных работ), так и явные риски (большинство российских вузов и других образовательных учреждений еще не исследовали в полном объеме тему эффективного использования нейросетей, а лишь ограничили их применение студентами). В данном исследовании мы выдвигаем следующий тезис: для современного российского образования при определенных условиях может быть полезной и эффективной практика применения нейросетей в образовательном процессе в эпоху цифровой трансформации.

В данном исследовании используются методы, направленные на выявление рисков и преимуществ использования нейросетей в образовательном процессе: анализ и обобщение научной литературы, результатов специальных проектов, экспертных оценок, а также материалов средств массовой информации, посвященных изучению нейронных сетей в образовании. Для анализа наиболее эффективных способов применения искусственного интеллекта в образова-

тельном процессе был изучен опыт других стран, их методы и практики в данной проблематике с применением нейросетей.

В чем разница между искусственным интеллектом и нейросетями? Искусственный интеллект – это широкий термин, обозначающий любую систему, способную выполнять задачи, которые обычно требуют человеческого интеллекта, такие как решение простых математических примеров, распознавание изображений, перевод текста и т. д. Нейронные сети означают конкретный тип искусственного интеллекта, использующийся для обработки сложных наборов данных. Они состоят из множества связанных нейронов, которые обрабатывают информацию и передают ее друг другу. Каждый нейрон принимает входные данные, обрабатывает их и передает выходные данные следующему нейрону.

Мы решили исследовать практики применения нейросетей в разных странах и подробнее разобрать опыт США в данной области [2]. Исследователи университета Джона Хопкинса в г. Балтимор создали новый алгоритм на основе машинного обучения, который с высокой вероятностью определяет суицидальные мысли у учащихся. Например, чат-бот Emoda [3] помогает первокурсникам адаптироваться к новому образу жизни, справиться с социальной изоляцией, тревожными мыслями и неуверенностью в себе. Также программа помогает выявлять, почему некоторые ученики теряют интерес к предмету и позволяет формировать для них индивидуальный способ обучения, который учитывает их скорость прохождения образовательной программы и уровень успеваемости. Кроме того, было выявлено, что искусственный интеллект помогает не только устранять необъективность оценок со стороны преподавателей, но и дает разнообразные инструменты для разбора ошибок в достижении высоких академических результатов. Программа также помогает преподавательскому составу, автоматизируя большинство учебных процессов, таких как выставление оценок, анализ результата проведенных занятий, подбора нового материала для них, и корректировка учебной программы. Несмотря на перечисленные преимущества, исследование от «Сберуниверситета» совместно с «GeekBrains» [4] показывает и наличие рисков, связанных с использованием нейросетей в образовании.

Искусственный интеллект, как и любая новая практика, не является полностью безопасным и несет потенциальную угрозу при неграмотном применении. Самым главным риском является способ

ность искусственного интеллекта к автономному принятию решений, когда нейронные сети выдают некорректную, ошибочную информацию, и это может иметь негативные последствия. К примеру, когда студент медицинского учреждения принимает ответы нейросети за истинные, что вследствие может привести к неправильной постановке диагноза и нанесению вреда пациенту. Еще одной опасностью злоупотребления искусственным интеллектом может служить потеря мотивации у учащихся, так как ученики и студенты тратят меньше времени на поиск и обработку информации, не погружаются в суть материала, вследствие чего имеют поверхностные знания по изучаемым предметам. Угрозой также является создание вредоносных программ, через которые можно получить личные данные учащихся и использовать их как средство манипуляции. [5] Необходимо создать ряд стратегий по безопасному использованию нейросетей в образовательном процессе [6]. На данный момент уже начата разработка методов обучения с педагогическим составом, чтобы обеспечить более точное принятие решений нейронными сетями, а также создаются кодексы этики и нормативные документы, призванные регулировать использование нейросетей в образовательной среде. Такие документы могут установить стандарты безопасности для учащихся и преподавательского состава, сделать использование нейросетей наиболее эффективным, помочь снизить возможные риски.

Исходя из обсуждения указанной проблемы и понимания ближайших перспектив развития искусственного интеллекта, можно сделать вывод, что исследование использования нейросетей в образовательном процессе в России имеет важное значение для безопасного и эффективного применения новых методик и практик в эпоху цифровизации. Проанализировав опыт зарубежных стран, мы выяснили, что искусственный интеллект может принести пользу для системы образования. Благодаря искусственному интеллекту для студентов и преподавателей становится более доступным широкий спектр образовательных ресурсов и возможностей, в том числе, это снижает материальные затраты на обучения, а его ограничение и возможное исключение из учебного процесса лишь усугубит ситуацию в системе образования и будет являться нерелевантным в условиях современного мира. Однако нельзя не учитывать существующие и потенциальные риски, связанные со злоупотреблением нейросетями. Необходимо ввести ряд условий использования, даю-

щих учащимся возможность грамотно применять технологии ИИ в процессе обучения.

Список литературы

1. Первое исследование о ChatGPT: 53 % россиян хотят воспользоваться чат-ботом // Анкетолог. URL: <https://iom.anketolog.ru/2023/05/19/kak-rossiyane-otnosyatsya-k-chatgpt> (дата обращения: 02.10.2023).

2. Кузиев Б.Н., Муртазин Э.Р. ОБРАЗОВАНИЕ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ // Экономика и социум. 2023. № 5-2 (108). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-i-iskusstvennyy-intellekt> (дата обращения: 5.10.2023).

3. Новый чат-бот Emora умеет вести глубокие разговоры с людьми // Letaibe.media URL: <https://letaibe.media/news/novyy-chat-bot-emora-mozhet-vesti-glubokie-razgovory-s-lyudmi/> (дата обращения: 14.10.2023).

4. Управление изменениями в образовании: генеративный ИИ // sberuniversity.ru URL: https://sberuniversity.ru/upload/research/Generativnyj_II_issledovanie_SU_i_GB.pdf (дата обращения: 10.10.2023).

5. Нейросети уже способны красть персональные данные // РИА НОВОСТИ URL: <https://turbo.ria.ru/20230407/neyroseti-1863635964.html> (дата обращения: 21.10.2023).

6. Ладыжец Наталья Сергеевна СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ И ВОЗМОЖНОСТЯМИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РАЗВИТИЯ НЕЙРОСЕТЕЙ // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. 2023. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-aspekty-upravleniya-riskami-i-vozmozhnostyami-operezhayuschego-razvitiya-neyrosetey> (дата обращения: 15.10.2023).

7. З.С. Курбанова, Н.П. Исмаилова НЕЙРОСЕТИ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ // МНКО. 2023. № 3 (100). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/neyroseti-v-kontekste-tsifrovizatsii-obrazovaniya-i-nauki> (дата обращения: 16.10.2023).

8. Везетиу Е.В., Ромаева Н.Б. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ИННОВАЦИОННЫЙ ИНСТРУМЕНТ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 77–2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/>

iskusstvennyy-intellekt-kak-innovatsionnyy-instrument-vnedreniya-sovremennyh-sredstv-obucheniya-v-obrazovatelnyy-protsess-vysshih (дата обращения: 14.10.2023).

9. Филатова О.Н., Фролова Н.В., Себина Е.В. ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ДОПОЛНЕННОЙ РЕАЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ // Проблемы современного педагогического образования. 2023. № 78–4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-tehnologii-dopolnennoy-realnosti-v-obrazovanii> (дата обращения: 12.10.2023).

КОНСОЛИДАЦИЯ УСИЛИЙ АДМИНИСТРАЦИИ ВУЗА И ПРОФСОЮЗА В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Лотошникова Е.О., Магомедов М.Г., Омельченко Е.В.
*Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону*

Известно, что один из самых популярных многопрофильных вузов Ростовской области – Донской государственный технический университет (ДГТУ) – по итогам работы за 2022 год выделен Министерством науки и высшего образования РФ как наиболее успешный опорный вуз Российской Федерации.

В перспективе ДГТУ намеревается и дальше сохранять лидирующие позиции среди ведущих вузов страны и планирует выйти на качественно новый уровень, оставаясь таким же энергичным центром притяжения для талантливой молодежи из разных регионов страны.

Решая поставленные задачи необходимо сохранить инициативу в области социальной деятельности. Социально-экономические реформы, происходящие в нашем обществе, изменили условия жизни всех слоев населения. Не являются в этом отношении исключением работники, служащие на поприще образования.

Для своевременного и разностороннего социального развития личности в целях сохранения здоровья и закладки воспитания здорового образа жизни определены – Национальная доктрина образования в РФ, одобренная Постановлением Правительства РФ от 04.10.2000 г. №751, и приказ Министерства образования России от 15.05.2000 г. №1418 как государственные структуры, устанавлива-

ющие ответственность государства и системы высшего образования нашей державы.

В настоящее время, как никогда, необходима консолидация усилий администрации вуза и профсоюза в рамках социального партнерства, которое распространяется, в данном случае – у нас, по всем основным направлениям работы вуза. Об эффективности консолидации усилий администрации университета и профсоюзной организации, в рамках социального партнерства, можно говорить по результатам выполнения совместных социальных проектно-целевых программ. Особое место занимает всемерная поддержка всех категорий работников университета, в т. ч. молодых преподавателей, многодетных семей, ветеранов войны и труда, инвалидов, пенсионеров (2, с. 3).

В последнее время уделяется особое внимание вопросу о создании в ВУЗе условий для обучения лиц с ограниченной возможностью, обеспечения равных возможностей для образования, то есть инклюзивное обучение и для профсоюза эта деятельность выделена как одна из приоритетных.

Замечательным открытием является совместная комплексная социально-целевая программа «Формирование здорового образа жизни в Донском государственном техническом университете», которая позволяет прорабатывать и поэтапно решать задачи мониторинга общего состояния здоровья и диспансеризации, профилактики, лечения, санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления.

Разработаны основные цели проектно-целевой программы:

– утверждение и организация в университете благоприятных условий для оздоровления, создания необходимого пространства для активного отдыха работников и обучающихся, определение зон и наставничества для занятий физической культурой и спортом;

– тотальное содействие работникам, имеющим непосредственное отношение к образовательному процессу, содействующих приобретению знаний, развитию умений и навыков, выстраиванию, формированию и предопределению устойчивой мотивации здорового образа жизни.

– поддержание и глобализация здоровья и работоспособности сотрудников и обучающихся университета.

Актуальность предложенной программы обусловлена высокой социальной значимостью проблем формирования здорового образа жизни и направлена на распространение в коллективе работников и

обучающихся ДГТУ идей здорового образа жизни, в т. ч. на имидж активного, здорового, успешного гражданина.

Новизна указанной программы состоит в неординарном подходе создания комплексного решения задач по организации условий, гарантирующих безопасность труда, охрану и укрепление здоровья, ведение масштабной оздоровительной пропаганды для абсолютно всех типов категорий работников и обучающихся университета.

Главными принципами реализации данной программы служат:

- принцип, учитывающий комплексный подход для решения задач, сформулированных в программе. Проведение тотальной диспансеризации, мониторинга состояния здоровья и др.;

- принцип аксиологичности, сопричастности понимания собственного участия в программе. Признание ответственности каждого участника коллектива университета за свое здоровье и физическое состояние, непрерывность и преемственность физического воспитания различных возрастных групп работников и обучающихся на всех этапах их жизнедеятельности;

- принцип социальной справедливости. Создание условий, гарантирующих охрану и укрепление физического, психического и социального здоровья всех участников коллектива университета;

- принцип дифференциации воспитания.

Методическое обеспечение программы представлено в сочетании проектной части и образовательной деятельности. Из базовых компетенций выделено пять ключевых: социальная, коммуникативная, личностная, информационная, нравственная.

Этапы комплексной социально-целевой программы следующие:

- мониторинг состояния здоровья и диспансеризация работников и обучающихся образовательного учреждения – схема мониторинга состояния здоровья работников и обучающихся предполагает медицинский осмотр с последующей постановкой (в случае необходимости) на диспансерный учет, целью которого является раннее выявление хронических неинфекционных заболеваний, факторов риска этих заболеваний, совокупную оценку состояния здоровья работников и обучающихся университета, с определением группы здоровья, необходимых профилактических, лечебных, реабилитационных и оздоровительных мероприятий, направленных на коррекцию факторов риска, предотвращение развития заболеваний, их осложнений и динамику состояния здоровья. Ежегодно проводится диспансеризация работников университета. В университете организова-

но малое инновационное предприятие «АВЕ-ВИТА ДГТУ». В настоящее время это чуть ли не единственный опыт организации техническим вузом МИПов медицинской направленности. Базовыми структурными подразделениями для осуществления профилактики и оздоровительной работы, по-прежнему, санаторий-профилакторий «ЗАРЯ», медицинские пункты, молодежный центр профилактики негативных явлений «Качество жизни», социально-психологическая служба.

Эти и другие виды медицинского обслуживания являются неотъемлемой частью работы профсоюзов по защите социально-экономических прав и интересов работников и обучающихся ВУЗа:

- профилактическая работа по оздоровлению работников и обучающихся – целью проведения профилактических медицинских осмотров является оценка физического состояния здоровья, уровня физической подготовленности и определения группы здоровья и физкультурной группы обучающихся или перепрофилирования специальности в случае выявления у них хронических заболеваний;

- санаторно-курортное лечение – профилактическая работа, направленная на превентивное поддержание и сохранение здоровья всех категорий работников и обучающихся университета – ежегодно работники университета обеспечиваются льготными санаторно-курортными путевками по профилю заболеваний в здравницах РФ. Возмещение стоимости путёвок осуществляется в соответствии с разделом 8 «Социальные гарантии и льготы» действующего Коллективного договора администрации и Профсоюзной организации работников ДГТУ (4, с. 33–38). Общая сумма возмещения затрат от стоимости путевок в период действия Коллективного договора 2021–2023 гг. увеличилась в два раза;

- отдых и оздоровление – оздоровительно-спортивные комплексы на Черноморском побережье используются для отдыха и оздоровления всех категорий работников и членов их семей, базы отдыха на левом берегу Дона. Стоимость суточного отдыха для работников ДГТУ составляет 70 % от общей стоимости путевки. Для детей работников организован летний отдых на базе СОСК «Радуга» ДГТУ, малоимущим семьям ежегодно выделяется 18–20 путевок бесплатно;

- мотивация (неугасимый интерес) здорового образа жизни – основная цель – это приоритет сохранения и укрепления здоровья, поддержание самого высокого уровня работоспособности, самореа-

лизации, совершенствование личностных качеств и др. Для создания положительного имиджа человека, ведущего здоровый образ жизни, организуются спортивно-оздоровительные мероприятия и регулярные занятия физической культурой в спортивных секциях и кабинетах лечебной физкультуры.

Механизм реализации. План мероприятий по реализации социально-целевой программы разрабатывается Профсоюзным комитетом и отделом по реализации социальных программ ДГТУ. Финансирование программы осуществляется за счет внебюджетных средств университета, средств профсоюзной организации ДГТУ и других источников, не запрещенных законодательством нашей страны.

Отчет о выполнении программы рассматривается два раза в год на совместном заседании Профсоюзного комитета и администрации университета.

Активная работа по оздоровлению работников Донского государственного технического университета позволила оптимизировать систему диспансеризации, медосмотра, грамотного подхода к профилактике и качественному лечению заболеваний, санаторно-курортному обеспечению и организации активного оздоровительного отдыха; предопределить результативное взаимодействие и координацию деятельности по реализации плановых мероприятий, развитию материальной базы университета, отвечающей современным требованиям для полноценной подготовки работников к их профессиональной деятельности. Создание и поддержание такой программы способствует сплоченности сотрудников, развитию коммуникабельности у работников и обучающихся, вводит в непростой ракурс комплексного подхода к образованию – сложной системы, требующей постоянной регенерации: самообновления и самовосстановления.

Список литературы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «Об образовании в Российской Федерации».
2. Указ президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
3. Коллективный договор Донского государственного технического университета на 2021–2023 гг.

ПРОБЛЕМЫ СОБЛЮДЕНИЯ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Макаренко С.Н.

*Ростовский государственный экономический университет
г. Ростов-на-Дону*

Отношения между людьми и социальными группами обусловлены объективным стремлением продвижения своих интересов, и необходимостью достижения поставленных целей. Партнерство, как форма сотрудничества участников общей деятельности, всегда сопряжено с возможностью несовпадения способов реализации их потребностей. Тенденции и стремления к извлечению выгоды и получения личных преимуществ латентно содержатся в любых формах взаимодействия участников совместной деятельности, и имплицитно выводятся из контекста процесса партнерских отношений. Именно поэтому данные отношения нуждаются в четкой системе правовой регламентации и законодательном регулировании.

Особую актуальность приобретает координация партнерских отношений в сфере труда, поскольку именно там создается основная масса материальных и нематериальных благ, связанных с оборотом больших денежных средств. Поэтому в этой области общественных отношений возникали противоречия и конфликты, которые порой носили антагонистический характер, приводили к социальным потрясениям и революциям. В современном мире столкновение интересов работников и работодателя не носит антагонистического характера, а имеет координирующий, направляющий характер взаимоотношений для выработки решений, удовлетворяющих взаимные интересы и потребности на основе встречных уступок и компромиссов [1, с. 38].

В связи с этим, в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится такой правовой институт как «социальное партнерство», включающий подинституты коллективного договора и соглашений. В то же время, следует учитывать, что социальное партнерство в сфере труда имеет более широкое толкование. Социальное партнерство, с одной стороны возникает на основе трудовых отношений, а с другой – изменяет эти отношения и формирует их структуру [2, с. 164]. Таким образом, социальное партнерство представляет собой способ регулирования правовыми нормами взаимоотношений меж-

ду работниками и работодателем в процессе выполнения ими трудовой функции. Участниками этого процесса в качестве третьей стороны выступают органы государственной или региональной власти, а также органы местного самоуправления.

Социальное партнерство в области трудовых отношений представляет собой систему взаимодействий между субъектами трудовой деятельности, базирующейся на соблюдении взаимных интересов, которые имеют как частный, так и общегосударственный характер. Интерес работодателя лежит в плоскости увеличения производительности труда посредством оптимизации ресурса рабочей силы, то есть меньшим количеством работников выполнять максимальный объем работ, что с одной стороны позволяет сэкономить средства фонда заработной платы, а с другой – добиться высоких показателей.

Как правило, с продвижением интересов работодателя в процессе коллективных переговоров проблем не возникает. Интересы работодателя представляет либо непосредственно руководитель предприятия, либо уполномоченные им лица. В нормативных актах федерального уровня не содержится конкретного указания на лиц, уполномоченных вести переговоры от имени работодателя. Работодатель вправе в пределах своих полномочий принимать локальные нормативные акты и определять круг лиц, наделенных полномочиями представлять его интересы.

Кроме того, в процессе ведения коллективных переговоров интересы работодателя могут представлять объединения работодателей, созданные по отраслевому, региональному или межрегиональному принципу. Но ответственность за неисполнение коллективного соглашения в данном случае будет нести только работодатель, как физическое лицо, и как член объединения работодателей, так как объединение работодателей не отвечает по обязательствам своих членов.

Следует отметить, что цели и задачи системы социального партнерства в сфере труда по-разному понимаются работниками и работодателем. Для работодателя процедура социальных переговоров воспринимается, в первую очередь, как способ упорядочения производственных отношений, установления и утверждение распорядка рабочего дня на предприятии, регулирования основных условий труда, которые позже будут зафиксированы в индивидуальных трудовых договорах. Для работников в качестве основной задачи ведения коллективных переговоров является согласование с работодателем социально-экономических вопросов, связанных с благо-

устройством работника и членов его семьи, а также вопросов об устройстве быта, отдыха, проживания, общего культурного развития, безопасных и комфортных условий труда.

Безусловно, интересы работников и работодателей во многом совпадают. Основным объединяющим началом этих интересов являются трудовые отношения, и, в первую очередь, выполнение работником своих функций по заданию работодателя. Более того, работник обязан выполнять трудовую функцию в интересах работодателя и под контролем работодателя. Следовательно, путь к удовлетворению частных интересов работника лежит через удовлетворение этим же работником интересов работодателя. Работники понимают, что чем в большей степени их трудовая функция будет способствовать интересам работодателя, тем больше вероятность того, что работодатель будет учитывать интересы работника [3, с. 81].

Система социального партнерства в сфере трудовых отношений основана на переговорных началах, базирующихся на принципе юридического равенства сторон, и учета интересов каждой из сторон. Стороны социального партнерства в ходе коллективных переговоров вправе предлагать для обсуждения любые вопросы, так как законодательство предоставляет работникам свободу выбора круга вопросов, для включения в коллективное соглашение. В то же время, стороны коллективных переговоров должны учитывать реальные возможности выполнения тех или иных, предъявляемых ими требований. В данном случае можно говорить о соблюдении принципа добросовестности сторон, которые, предлагая свои вопросы, должны обосновывать их значимость и актуальность. Необоснованные и завышенные требования не способствуют установлению доверия между сторонами и не позволяют вести конструктивный диалог.

Следует отметить, что принцип равенства сторон в коллективных переговорах носит относительный характер, особенно на предприятиях, где не создаются первичные профсоюзные организации. В данном случае, лица, представляющие интересы работников, должны избираться тайным голосованием общим собранием или конференцией из числа работников предприятия. Трудовое законодательство не конкретизирует порядок созыва общего собрания, ограничиваясь лишь указанием то, что для правомочности собрания, на нем должны присутствовать не менее половины членов рабочего коллектива. Также не определен порядок избрания делегатов конференции. Такая неопределенность не дает гарантии, что избранные конференцией представители работников, действительно будут

представлять интересы трудового коллектива [4, 92]. Не случайно, что степень доверия работников к таким представителям невелика.

В этой связи, именно первичные профсоюзные организации являются основными представителями интересов работников в процессе коллективных переговоров с работодателями. Именно профсоюзные организации в качестве добровольных объединений граждан по профессиональным признакам, являются гарантом соблюдения баланса интересов работников и работодателем в процессе ведения коллективных переговоров. В полномочия профсоюзных организаций входит не только заключение коллективных договоров и соглашений, но также и контроль за их исполнением, что создает дополнительные гарантии соблюдения интересов работников. Поэтому необходимо расширить круг полномочий профсоюзов. В частности, разрешить первичным профсоюзным организациям, насчитывающим менее половины персонала предприятия, представлять интересы работников в отношениях с работодателем, что могло бы способствовать соблюдению баланса интересов в сфере социального партнерства.

Список литературы

1. Ананьева Е.О., Ивлиев П.В. Перспективы развития социального партнерства в сфере труда в современной России. // *Аграрное и земельное право*. 2023. № 4(220). С. 37–40.

2. Минкина Н.И. Социальное партнерство в сфере труда: история и перспективы развития в России // *Алтайский юридический вестник*. 2021. № 3(35). С. 162–166.

3. Сафонов В.А. Социальное партнерство в сфере труда: некоторые конституционные аспекты // *Российский юридический журнал*. 2019. № 2 (125). С. 76–88.

4. Михайловская Ю.В. Социальное партнерство в сфере труда // *Инновационное развитие*. 2018. № 1(18). С. 92–93.

ТРУД КАК СПАСЕНИЕ ИЛИ ТРАГЕДИЯ В РОМАНЕ ДЖЕКА ЛОНДОНА «МАРТИН ИДЕН»

Медведева М.С., Созаева А.С.

Ростовский юридический институт МВД России, г. Ростов-на-Дону

Статья посвящена раскрытию идейного содержания романа одного из выдающихся американских писателей XX века, а также анализу развития образа главного героя произведения. Выбор подхода к

проблематике и поэтике романа осуществлен с опорой на взгляды современной литературоведческой науки. В исследовании приведен краткий обзор на эволюцию сознания главного героя, первоначально находящегося в самом низу социальной лестницы. Рассмотрена проблема того, как упорная работа над саморазвитием, писательским ремеслом и достижение ярко выраженным индивидуалистом поставленной цели могут привести к социальному успеху и внутреннему краху, душевной опустошенности и разочарованию одновременно.

Одноименный роман «Мартин Иден» – повествовательное художественное произведение, характеризующееся сложным сюжетом, представляющее нам образ бывшего моряка, и вскоре начинающего писателя Мартина Идена. Молодой парень является представителем низшего слоя, но несмотря на это, знакомясь с аристократическим светом американского буржуазного общества, его привлекает и восхищает прогресс и развитие культуры данного класса. Стремление к материальным и духовным благам становится основной целью главного героя. Кардинальные перемены ждут молодого моряка. На первый взгляд, решение начать бороться со своей жалкой участью и своим положением было чем-то абсурдным. Но автор романа описывает главного героя, как смелого, целеустремленного и энергичного парня с глубоким характером. В погоне за несуществующим идеалом, Мартин Иден, способный едва выразить свои мысли и чувства, начинает неистово трудиться над своим интеллектуальным развитием, систематически читать различную литературу от сочинений древних философов до проз современных авторов.

С первых же страниц произведения Джек Лондон характеризует главного героя независимым в своих суждениях, как человека с добрым нравом, неистребимой верой в себя и конечный успех [1]. Кроме того, Мартин Иден уверен в том, что его полуграмотность не так страшна, и с ней можно бороться усердным трудом и умелым преодолением всех препятствий. Он не нуждается в проводниках, и порой самость героя удивляет. Стремление к грамотности и преодолению социальных барьеров, сопровождающиеся чтением художественной литературы, и неудовлетворенность письмом некоторых авторов, приводят к американской мечте стать известным литератором [2]. Писательское ремесло настолько окрыляет и воодушевляет молодого автора, что тот, сам того не замечая, за считанные годы становится символом сильной личности, способной покорить профессиональные высоты в литературном мире. Мартин живет достаточно экономно, но его сбережения заканчиваются и он вновь отправляется в дальнее плавание. Помимо основной работы, в свобод-

ную минуту герой уделяет время чтению художественных произведений, изучению языка и правил стихосложения, а также анализу литературных приемов разных писателей. Жертвывая сном, он погружается в литературные романы. Изнурительные физические работы в прачечной, недоедание, желание измениться как духовно, так и внешне ради себя и любимой девушки, в конечном итоге пробуждают у Мартина Идена мысли о творчестве.

У молодого писателя появляется желание поступить в среднюю школу, но вступительные испытания оказываются для него провальными. Не отчаиваясь, он продолжает писать прозы и стихотворения, параллельно направляя свои труды в журналы и газеты, но везде получает отказ. В попытках понять, почему его очерки не издаются, Мартин обращается к своей возлюбленной Руфь, представительнице высшего слоя общества. Так, прочитав его труды, девушка понимает, что писательская жилка у Мартина все-таки есть, но ей вовсе не интересно читать различные истории о бедной жизни простого народа, когда ей привычна буржуазная культура. Физическая работа изматывает Мартина. Получив скудную зарплату, он осознает, что работа отнимает то бесценное время, которое он мог бы с удовольствием посвятить сочинительству. Так, спустя некоторое время после безуспешных ответов литературных изданий писателя замечают.

Мартин Иден получает одно предложение за другим, не успевая создавать новые произведения. Он постепенно знакомится с умными, образованными людьми, находит поддержку в лице философов и поэтов. Посещает светские мероприятия, дискутирует с активистами. На одном из митингов социалистов Мартин во время своего выступления ссорится с расторопным репортером – юным журналистом, гонящимся за сенсацией. На следующий день главный герой замечает, что попал на страницы газеты не в самом лучшем свете. Его выставляют врагом общества, желающим свергнуть существующий строй. Такие новости расстраивают как самого писателя, так и его невесту Руфь, которая отворачивается от него и вскоре разрывает помолвку. Позднее близкий друг писателя Рэсс Бриссенден кончает жизнь самоубийством. Мартин не верит в случившееся, тяжело переживает.

Спустя некоторое время Мартину поступают чеки из различных журналов, почти все его рукописи теперь публикуются. Молодой писатель неожиданно становится знаменитым, обретая литературный успех. На удивление, буржуазная среда, ранее называющая Мартина Идена бездельником и фантазером, полностью меняет прежнее от-

ношение к нему. Казалось бы, юный автор получает все, о чем так долго мечтал: известность, хороший заработок, воссоединение с возлюбленной, признание высших слоев. Он понимает, что произведения, ставшие обсуждаемыми, он написал еще в начале творческого пути в то время, когда окружающие уже считали его никчемным лентяем. При этом, разочаровавшись в реальности, Мартин осознает тщетность своей деятельности, теряет смысл жизни и поражается безнравственностью и лицемерием высшего общества. Призрачные идеалы, к которым так тянулся главный герой в конечном счете потрясают его, душевная пустота сковывает юного писателя. Его стремления влиться в буржуазное общество, где по его размышлениям всегда царили утонченность, культура и высокое мышление, закончились тоской и разочарованием. Неискренность, проявление лжи и духовная ограниченность людей не просто удивили Мартина, они убили его, не оставив никаких сил и энтузиазма. Автор романа описывает состояние нашего героя следующим образом: «энергичный, целеустремленный молодой писатель, нашедший себя, внезапно испытывает душевную боль от глупости и мелочности общества». «Моя работа была уже сделана», – так выразил собственные эмоции юный писатель [3]. Ужас от исполненной мечты стал началом трагической судьбы Мартина Идена. Трагичный финал знаменитого литератора описывается безразличием, опустошенностью главного героя и поиском выхода в вечном покое смерти в его любимых Южных морях.

Анализ произведения «Мартин Иден» позволил прийти к следующему выводу: трагедия главного героя состояла в том, что колоссальными усилиями и упорным трудом он пришел к несуществующему, выдуманному миру и был потрясен неприятной посредственностью буржуазного общества. Потеря интереса к жизни и разочарование обществом окутали главного героя, не оставив ему выбора. Человек, переживший подобный интеллектуальный взлет попал в глубокое отчаяние и не смог из него самостоятельно выбраться, поэтому предпочел иной путь, покончив жизнь самоубийством.

Заключение. Творчество Дж. Лондона позволяет о многом задуматься. Роман «Мартин Иден» является одним из лучших в мировой литературе. Небольшая история жизни выходца из низов очень похожа на писательский путь самого автора романа – Джека Лондона. Судьба от бедного моряка из низшего класса общества до известного писателя аналогична жизненному пути Джека Лондона. Автобиографическое начало произведения состоит в том, что оба писателя сражались с собой и судьбой, постигшей их. Они боролись со всеми и

против всех, и в итоге не достигли счастья ни в любви, ни в творчестве. Читая роман «Мартин Иден», местами зная автобиографию американского писателя, неловко возникают предположения о том, что в своем произведении Джек Лондон создал собственный образ в лице юного литератора Мартина Идена. Это позволяет рассуждать о том, что все эмоциональные переживания и депрессивное состояние главного героя – это чувства и переживания самого автора. Разочарование в людях и деле мечты, приводящее к внутреннему кризису, настолько хорошо передано, что мрачный финал истории воспринимается как нечто понятное и закономерное.

Список литературы

1. Лунина И.Е. Художественный мир Джека Лондона: человек – природа – цивилизация: автореф. дис. ... д-ра филол. наук. М., 2010. 42 с.
2. Эстрина Т.Г. Мартин Иден: сквозь тернии к звездам / Т.Г. Эстрина // Молодой ученый. 2021. № 38(380). С. 69–71.
3. London J. Martin Eden / J. London. Москва: T8RUGRAM / Original, 2018. 488 с.

НОВЫЕ ВИДЫ ЗАНЯТОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Медникова Е.В., Попова М.В.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

Проблема инвалидизации и естественного старения является особо острой для многих стран. Социальная адаптация и создание для данной категории населения условий для улучшения уровня жизни является одной из важнейших задач развитых стран. Способствовать решению этих задач может улучшение занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья, т.к. это в свою очередь будет способствовать увеличению дохода данной категории населения, развитие их навыков и способностей, улучшение психологического состояния и т. д.

В России процессы, происходящие на рынке труда, в том числе в отношении инвалидов, регулируются Конституцией Российской Фе-

дерации, Трудовым кодексом, а также Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Согласно данным законам, каждый гражданин имеет право на труд и не должен быть ограничен в трудовых правах в зависимости от возраста и состояния здоровья.

Однако, несмотря на это, лица с ограниченными возможностями здоровья сталкиваются на рынке труда с дискриминацией. Об этом говорит тот факт, что по состоянию на январь 2023 года из 10,9 млн. инвалидов только 1,5 млн. инвалидов имеют работу [1]. Таким образом, среди лиц с ОВЗ только 13 % трудоустроены. Для сравнения, в 2016 году процент работающих инвалидов составлял 20 %, а в 2013 – 18 %.

Еще одним подтверждением дискриминации лиц с ограниченными возможностями на рынке труда являются опросы, проводимые HeadHunter. Так, более 50 % опрошенных в возрасте от 45 до 60 заявили, что им очень сложно найти работу, а проблемы со здоровьем являются одной из самых распространенных причин отказа в трудоустройстве [2, с. 207]. Согласно другому опросу 43 % опрошенных пенсионеров получили отказ в трудоустройстве по причине здоровья [2, с. 206].

Пандемия COVID-19, цифровизация различных сфер жизни, геополитическая ситуация повлияли на трансформацию занятости. Одной из самых популярных и быстро развивающихся форм занятости стала удаленная работа. Несмотря на то, что данный формат занятости использовался и до появления новых социально-экономических и политических явлений, проблемы его применения были выявлены только недавно.

В силу этого произошла переоценка дистанционного труда в Трудовом Кодексе Российской Федерации, что повлекло внесение правок. Так, например, был подготовлен законопроект, который закрепил три вида занятости: дистанционная удаленная, временная дистанционная удаленная и комбинированная дистанционная удаленная [3, с. 1].

В рамках данной статьи встает вопрос о возможности применения дистанционного формата занятости для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Среди плюсов удаленной работы россияне называют экономию денежных средств на транспорт, возможность работать из любого удобного места, возможность проводить больше

времени с семьей и близкими, а также снижение стресса и увеличение продуктивности [3, с. 1].

Перечисленные выше преимущества также важны и для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Однако существует ряд минусов, которые стоит учитывать: ненормированный рабочий график, возникновение сложностей и снижение уровня коммуникации внутри компании или полное ее отсутствие, возросшее чувство одиночества, отвлечение на окружающие факторы.

Особо остро стоит вопрос одиночества. Перейдя на удаленный вид занятости, снижается уровень коммуникации, человек реже выходит из дома, из-за чего может возникать чувство одиночества и отчуждения. Это вполне знакомые чувства для лиц с ОВЗ и социализации они не способствуют.

Однако при грамотной подготовке к введению данного вида занятости для лиц с ограниченными возможностями здоровья можно существенно улучшить трудовые процессы на рынке инклюзивного труда и способствовать повышению качества жизни инвалидов.

С развитием дистанционного формата занятости происходит изменение трудового законодательства. Уже сейчас разрабатываются и внедряются законопроекты для определения и регулирования удаленного труда. Дистанционное трудоустройство для лиц с ограниченными возможностями здоровья пока не сильно развито, однако уже сейчас вызывает интерес у отдельных регионов Российской Федерации.

Так, например, с февраля 2021 года в Нижнем Новгороде реализуется проект «Развитие культуры дистанционного трудоустройства людей с инвалидностью» [4]. Данный проект направлен как на работодателей, так и на соискателей с инвалидностью. Он позволяет участникам трудовых отношений пройти обучение по грамотному обустройству рабочего места, выстраиванию отношений в коллективе и с работодателем, а также научит планировать свой рабочий график и способствует эффективности рабочего процесса.

По итогу реализации данного проекта было разработано пособие с методическими рекомендациями дистанционной работы для работодателей и соискателей с инвалидностью. Пособие охватило все существенные моменты трудоустройства лица с ограниченными возможностями здоровья, его адаптацию в рабочий процесс и вопросы взаимодействия работодателя с данной категорией сотрудников.

Таким образом, грамотный подход к регулированию трудовых отношений с лицами с инвалидностью и ОВЗ крайне важен. Четкое определение удаленной работы и разработка методических рекомендаций по работе с данной категорией населения способствует более эффективному взаимодействию субъектов трудовых отношений. Это в свою очередь повышает качество жизни населения регионов и страны в целом.

Список литературы

1. Положение инвалидов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/13964> (дата обращения: 25.09.2023)

2. Медникова, Е.В. Дискриминация на рынке труда в России / Е.В. Медникова // Донецкие чтения 2022: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности : Материалы VII Международной научной конференции, посвящённой 85-летию Донецкого национального университета, Донецк, 27–28 октября 2022 года / Под общей редакцией С.В. Беспаловой. Том 5. Часть 1. – Донецк: Донецкий национальный университет, 2022. – С. 205–207.

3. Каравашкина, Р.И. Развитие занятости населения в связи с появлением новых видов дистанционных работ / Р.И. Каравашкина, Д.А. Тряпичникова // Транспорт. Горизонты развития: Труды 2-го Международного научно-промышленного форума, Нижний Новгород, 07–09 июня 2022 года. Нижний Новгород: Волжский государственный университет водного транспорта, 2022. С. 125.

4. Как люди с инвалидностью могут устроиться на работу дистанционно? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://nn.plus.rbc.ru/partners/623d9e627a8aa9c0ec4f2475?ysclid=ln0hsignfm91480629> (дата обращения 27.09.2023).

НАЦИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ТУРИСТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РФ

Механцева К.Ф., Артамонова Т.С.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

В настоящее время качество услуг и обслуживания является главным фактором, который обеспечивает высокий уровень разви-

тия туристской деятельности. Для обеспечения высокого спроса на туристские услуги, увеличения объема продаж, необходим высокий уровень: туристского продукта/услуги, обслуживания.

Для этого в сфере туризма следует применять такие инструменты как стандартизацию и сертификацию. В настоящее время это два наиболее популярных инструмента по обеспечению и оценке качества туристских услуг и обслуживания. Данные инструменты регулируются Федеральным законом «О техническом регулировании» от 27.12.2002 N 184-ФЗ и Федеральным законом «О стандартизации в Российской Федерации» от 29.06.2015 N 162-ФЗ.

Национальные стандарты, которые применяются в туристской деятельности, регулируют общие вопросы работы. Так же в туристской деятельности применяются национальные стандарты, относящиеся к смежным отраслям (транспорт, общественное питание и т. д.), эти стандарты составляют материальную базу для функционирования туристской деятельности.

Нами был проведен анализ национальных стандартов, применяемых в туристской деятельности. В ходе проведения анализа мы сгруппировали стандарты по следующим группам: первая группа стандартов «общие требования к туристским услугам»; вторая группа «требования к обеспечению безопасности туристских услуг»; третья группа «требования к персоналу в сфере туристской деятельности»; четвертая группа «требования к организации видов туризма».

Таблица 1

Первая группа стандартов «общие требования к туристским услугам»

Стандарт	Характеристика
ГОСТ Р 50690-2017 Туристские услуги. Общие требования	В стандарте определена область применения документа, представлена классификация видов туристских услуг, требования к туристским услугам, указаны методы оценки и контроля качества туристских услуг.
ГОСТ Р 53522-2022 Туристские и экскурсионные услуги. Основные положения	В стандарте представлены основные положения по организации туристских и экскурсионных услуг. Рассмотрена классификация видов туристских и экскурсионных услуг, определены методы оценки и контроля качества туристских услуг.
ГОСТ Р 50681-2010 Туристские услуги. Проектирование туристских услуг	Стандарт устанавливает порядок и правила проектирования туристских услуг, в том числе входящих в туристский продукт. В стандарте рассматриваются основные этапы проектирования туристских услуг, особенности проектирования отдельных видов туристских услуг.

В первой группе стандартов представлены показатели и критерии оценки качества туристских услуг. Применяя данные стандарты можно обеспечить необходимый уровень качества туристских услуг.

Таблица 2

Вторая группа «требования к обеспечению безопасности туристских услуг»

Стандарт	Характеристика
ГОСТ Р 32611-2014 туристские услуги. Требования по обеспечению безопасности туристов	Стандарт устанавливает требования по обеспечению безопасности жизни, здоровья, имущества туристов при совершении путешествий. В стандарте описаны виды источников опасности и рисков в туризме, а также способы их снижения. Представлены меры по обеспечению безопасности туристов (экскурсантов), особенности обеспечения личной безопасности туристов (экскурсантов).
ГОСТ Р 54601-2022 туристские услуги. Безопасность активных видов туризма. Общие положения	В стандарте представлена: риски в активных видах туризма, риски природной и техногенной среды, риски трасс для активных видов туризма, риски средств передвижения и снаряжения, риски состояния, компетенций и действий пользователя
ГОСТ Р 56643-2022 Туризм и сопутствующие услуги. Личная безопасность туриста. Общие требования	В стандарте представлена классификация мер личной безопасности туристов. Прописаны общие требования к обеспечению личной безопасности туристов при совершении путешествий. В приложении к стандарту представлены меры личной безопасности туриста в зависимости от объекта охраны меры личной безопасности туриста в зависимости от целей путешествия

Одними из основных показателей оценки качества туристских услуг являются показатели безопасности. Требования к обеспечению безопасности представлены в стандартах: ГОСТ Р 32611-2014, ГОСТ Р 54601-2022, ГОСТ Р 56643-2022, ГОСТ Р 57279-2016.

Стоит отметить, безопасность услуг в сфере туризма обеспечивается также и за счет применения правил пожарной безопасности, норм безопасности зданий и сооружений, санитарно-эпидемиологических правил и других обязательных требований, которые являются частью технических регламентов.

К стандартам, которые содержат требования к персоналу в сфере туризма, относятся стандарты для инструкторов-проводников, гидов-экскурсоводов и др.

Следующей мы рассмотрели группу стандартов, в которой представлены требования к организации видов туризма. Данная группа имеет самое большое количество стандартов, к ним относятся: ГОСТ Р 56642-2021, ГОСТ Р 57805-2017, ГОСТ Р 57806-2017, ГОСТ Р 54605-2017, ГОСТ Р ИСО 13810-2016, ГОСТ Р 56597-2015/ISO/TR 21102:2013, ГОСТ Р 70361-2022, ГОСТ Р 59850.1-2021.

Таблица 3

Третья группа «требования к персоналу в сфере туристской деятельности»

Стандарт	Характеристика
ГОСТ Р 54602-2022 Туризм и сопутствующие услуги. Услуги инструкторов-проводников. Общие требования.	Стандарт устанавливает общие требования к услугам инструкторов-проводников. В стандарте определены общие требования к услугам инструкторов-проводников. Прописаны требования к инструкторам-проводникам. Представлена оценка и контроль качества оказания услуг инструкторов-проводников.
ГОСТ Р 57807-2017 Туристские услуги. Требования к экскурсоводам (гидам)	Стандарт устанавливает требования к экскурсоводам и распространяется на экскурсоводов (гидов), гидов-переводчиков, оказывающих экскурсионные услуги, и организаторов экскурсий. Стандарт содержит общие требования к экскурсоводам (гидам), а также требования к оценке и контролю качества оказания услуг
ГОСТ Р 55318-2012 Туристские услуги. Общие требования к персоналу туроператоров и турагентов	Стандарт устанавливает общие требования к персоналу туроператоров и турагентов, к руководителям (заместителям руководителей), специалистам, менеджерам, консультантам и референтам туроператора и турагента. В стандарте приведена классификация персонала туроператоров и турагентов. Определены критерии оценки персонала

Таблица 4

Четвертая группа «требования к организации видов туризма»

Стандарт	Характеристика
ГОСТ Р 56642-2021 Туристские услуги. Экологический туризм. Общие требования	Стандарт устанавливает общие требования к экологическому туризму. В стандарте рассматривается классификация экологических туров, общие требования к экологическим турам и к услугам экологического туризма. Прописаны требования безопасности.
ГОСТ Р 57806-2017 Туристские услуги в области самостоятельного туризма. Общие требования	Стандарт устанавливает общие требования к самостоятельному туризму. В стандарте рассматриваются классификация видов самостоятельного туризма, общие требования к самостоятельному призму. Определены требования к организации самостоятельных туристских походов, к участникам и руководителям туристских групп, требования безопасности, требования охраны окружающей среды.
ГОСТ Р 54605-2017 Туристские услуги. Услуги детского туризма. Общие требования	Стандарт устанавливает общие требования к услугам детского туризма, которые предоставляют туроператоры, турагенты и организации, осуществляющие экскурсионное обслуживание. Стандарт содержит описание и классификацию видов туристских услуг в детском туризме, общие требования к ним, в том числе: требования безопасности, требования к персоналу.
ГОСТ Р ИСО 13810-2016 Туристские услуги. Промышленный туризм. Предоставление услуг	Стандарт идентичен МС ИСО 13810:2015 «Туристские услуги. Промышленный туризм. Предоставление услуг». Стандарт устанавливает общие требования услугам промышленного туризма.
ГОСТ Р 56597-2015/ISO/TR 21102:2013 Приключенческий туризм. Лидеры. Компетенция персонала	Стандарт идентичен международному документу ISO/TR 21102:2013* "Adventure tourism - Leaders - Personnel competence". Стандарт определяет роль лидера для персонала. Содержит требования к компетенциям персонала, а также в стандарте прописано как поддерживать и улучшать компетенции персонала.

Стандарт	Характеристика
ГОСТ Р 70361-2022 Туризм и сопутствующие услуги. Студенческий туризм. Общие требования	Стандарт устанавливает общие требования к студенческому туризму. В стандарте определены требования к студенческим туристским продуктам (программам), требования к услугам проживания при организации студенческого туризма, а также требования безопасности.
ГОСТ Р 59850.1-2021 Арктический туризм. Часть 1. Туристские и экскурсионные услуги в Арктической зоне Российской Федерации. Основные положения	Стандарт устанавливает общие требования к Туристские и экскурсионные услуги в Арктической зоне Российской Федерации. В стандарте рассматривается классификация видов туристских и экскурсионных услуг в Арктической зоне Российской Федерации. Представлена оценка и контроль качества исполнения туристских и экскурсионных услуг в Арктической зоне Российской Федерации.

Стоит отметить, в четвертой группе стандартов, детально представлены особенности организации отдельных видов туризма.

Система стандартизации в сфере туризма в РФ в настоящее время развивается, это свидетельствует появление новых стандартов и обновление старых. Такое развитие оказывает положительное влияние на эффективность развития, как отдельного туристского предприятия, так и сферы туризма в целом.

Список литературы

1. Федеральный закон «О техническом регулировании» от 27.12.2002 N 184-ФЗ.
2. Федеральный закон "О стандартизации в Российской Федерации" от 29.06.2015 N 162-ФЗ.
3. Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии -URL: <https://www.rst.gov.ru/portal/gost/> (дата обращения 06.10.2023г.).

ПОВЫШЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КРИЗИСНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ И КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Мишурова И.В.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

Для того чтобы оценить степень социальной и психологической напряженности в коллективе, представлять себе истинные причины конфликтов и возможности их развития, необходимо постоянно проводить диагностирование, которое предполагает сбор и анализ разносторонней информации о конфликтах. Руководитель должен учиться тому, как правильно вести себя при возникновении конфликта. Кроме того, руководителю необходимо знать и применять на практике принципы и технологии управления конфликтами, как элемента антикризисного управления [1].

Одним из способов профилактики конфликтных ситуаций является хорошо разработанная система мотивации персонала и программы лояльности. За основу в разработке рекомендаций мы возьмем текучесть персонала как одного из показателей качества управления. Высокая текучесть, всегда говорит о каких-либо проблемах, и очень часто это связано именно с неэффективной мотивацией персонала и неблагоприятным психологическим климатом [2–3].

Можно выделить два ресурса управления трудовой мотивацией: возможности оплаты труда и стимулирования персонала в данной компании, с одной стороны и ценностная подсистема личности работника, с другой. Оба эти ресурса могут противоречить друг другу и как следствие, создавать конфликты, либо соединяться для целей предупреждения и управления конфликтом.

Совершенствование системы мотивации и лояльности персонала является неотъемлемым компонентом в профилактике и предотвращении конфликтных ситуаций как элемента антикризисного управления.

Составим модель поведения руководителя в конфликтной ситуации (рисунок 1) как процесс, включающий на входе «информацию о конфликте», а на выходе – результат поведения руководителя, который приводит к «бесконфликтным отношениям». В качестве управ-

ляемых параметров включены «устав организации», «ценности организации», «корпоративная культура».

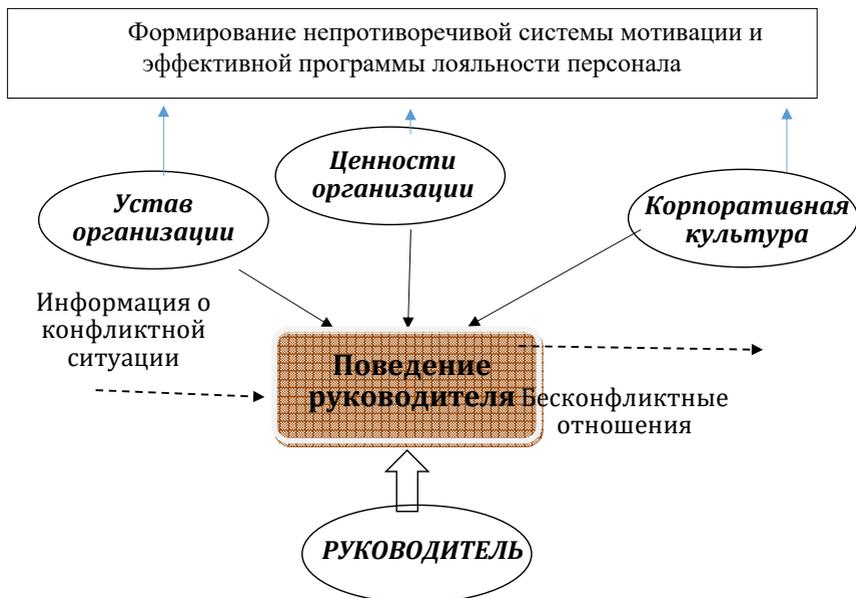


Рис. 1. Модель поведения руководителя организации в конфликтных ситуациях

Составляя план действий по разрешению конфликта, руководитель учитывает информацию по выделенным параметрам: устав организации, ее ценности и корпоративную культуру в их взаимосвязи. Распознавание и предвидение проблем, их решение, реализация разработанного плана действий тесно взаимосвязаны, а значит требуют системного подхода.

Получившаяся модель демонстрирует системный характер поведения руководителя в организации, которое напрямую влияет на конфликтное взаимодействие и переход в бесконфликтные отношения, как элемента антикризисного управления.

К предложениям по усилению мотивации и увеличению лояльности персонала для превентивного управления конфликтами и обеспечения бесконфликтности можно отнести: грамотную систему управления с четкой и прозрачной системой делегирования полно-

мочий и мотивации персонала; возможности для обучения и карьерного роста; уважительное отношение к сотрудникам со стороны руководства; благожелательный психологический климат, корпоративную культуру, формирующую важнейшие ценности организации; управление трудовой мотивацией, базирующейся на имеющихся ресурсах стимулирования и ценностной подсистеме личности работника.

Эти особенности управления повышают лояльность работников, создают чувство уверенности и стабильности, увеличивают их стремление расти и развиваться именно в данной организации.

Список литературы

1. Сидоренков А.В., Дорофеев В.А. Структурная модель внутригруппового конфликта в производственных группах // Организационная психология. 2018. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strukturnaya-model-vnutrigruppovogo-konflikta-v-proizvodstvennyh-gruppah> (дата обращения: 23.02.2023).

2. Мишурова И.В. Улучшение социально-психологического климата как форма повышения конкурентоспособности компании.- Человек труда и наука : материалы II Всероссийской научно-практической конференции (Ростов-на-Дону, 25 октября 2021 г.) / отв. ред. С.А. Дюжиков ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2021. – 407 с. : с.201-206 ISBN 978-5-9275-4017-4 DOI 10.18522/801297148.

3. Mishurova I.V. Nikolaev D.V. Nikolaeva N.V. Sinyuk T.Yu. Nesterova O.S. Communicative Technologies in Anti-Crisis Management of Corporate Structures. International Conference on Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2018) Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 289, Publication Date February 2019, ISBN 978-94-6252-676-1, ISSN 2352-5398, DOI <https://doi.org/10.2991/csis-18.2019.16>, p. 79–83.

АНАЛИЗ ПРИЧИН КОНФЛИКТА И КОНТРОЛЬ ПОСТКОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ

Мишурова И.В.¹, Николаева Н.В.²

*¹Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
Ростов-на-Дону;*

*²Южно-Российский институт управления-филиал Российской
академии народного хозяйства и государственной службы при
Президенте Российской Федерации, г. Ростов-на-Дону*

В каждом отдельно взятом случае причина конфликта своя и руководителю необходимо владеть полной информацией о конфликтах, с которыми ему предстоит работать. Актуальность проблематики очевидна, так как в улаживании конфликтов возникающих внутри организации особая роль, по существу решающая отводится руководителю. Это обусловлено тем, что руководитель любого ранга и уровня - лицо уже в силу своего служебного положения заинтересованное, как в поддержке деловых конфликтов позитивной направленности, так и в превентивном управлении и быстром преодолении деструктивных конфликтов, наносящих своими негативными последствиями ущерб совместной работе всего персонала [2].

Управление конфликтами является частным случаем решения проблем и требует наличия соответствующей системы, так как решение проблем, реализация плана действий, распознавание и предвидение проблем тесно взаимосвязаны. Чем эффективнее спланировано и организовано выполнение этих функций, тем более эффективным может быть решение проблемы на предприятии [1, 3].

Можно выделить четыре основные этапа управления конфликтной ситуацией: выяснение причин конфликта; план разрешения конфликтной ситуации; собственно разрешение конфликта и подведение итогов.

На этапе «Подведение итогов» возможны три варианта выхода:

1. Завершение конфликта и переход в бесконфликтные отношения;
2. Сохранение конфликта, что возвращает нас обратно в начало модели для нового анализа информации о конфликте;
3. Опыт управления конфликтом, который переходит в контроль постконфликтной ситуации.

Модель «контроль постконфликтной ситуации» представляет собой четыре функциональных блока (рисунок 1).



Рис. 1. Модель контроля постконфликтной ситуации

Модель «контроль постконфликтной ситуации» представляет собой четыре функциональных блока:

1. Выводы о причинах конфликта и эффективности предпринятых мер. Руководитель мысленно делает выводы о причинах произошедшего, чтобы в дальнейшем не допустить конфликт, либо предотвратить его на этапах зарождения.

2. Принятие мер, препятствующих новому возникновению конфликтов.

Опираясь на выработанный комплекс мер руководитель уменьшает риски возникновения новых точек натяжения конфликтных ситуаций.

3. Включение в совместную деятельность. Организация комплекса мероприятий, направленных на совместную деятельность и

позитивный настрой, чтобы минимизировать разворачивание новых конфликтов.

4. Проведение командообразующих мероприятий. Сопровождается целью построения и укрепления личных связей между сотрудниками, а также доверительных и уважительных отношений в коллективе, данная функция является профилактической и на ее результатах можно также делать выводы о причинах конфликта.

Получившаяся структурно-функциональная модель демонстрирует системный характер поведения руководителя в организации, которое напрямую влияет на конфликтное взаимодействие и переход в бесконфликтные отношения, как элемента превентивного управления конфликтами.

Структурно-функциональная модель строится, опираясь на руководителей, их принципы работы с персоналом, что дает возможность выявить общую закономерность действий по выходу из конфликтной ситуации.

Исследуя эмоциональное и когнитивное восприятие руководителей, можно сделать некий анализ деятельности лидеров и определить, их реальное поведение, которое было бы типичным в рамках построенной структурно-функциональной модели:

- для авторитарного стиля руководства характерна мотивация персонала только лишь административными методами;

- при планировании и контроле разрешения конфликта демократичный руководитель, в первую очередь, будет опираться на ценностные ориентиры или элементы корпоративной культуры, а потом уже обратится к документации;

- на этапе реализации плана действий в процессе выхода из конфликта, в случае неприятия плана сотрудниками руководитель, скорее всего, будет возвращаться к его корректировке, чем к радикальному устраниению конфликта.

Получившаяся структурно-функциональная модель демонстрирует системный характер поведения руководителя в организации, которое напрямую влияет на конфликтное взаимодействие и переход в бесконфликтные отношения.

Список литературы

1. Сидоренков Андрей Владимирович, Дорофеев Вадим Алексеевич Структурная модель внутригруппового конфликта в производственных группах // Организационная психология. 2018. №3. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/strukturnaya-model-vnutrigruppovogo-konflikta-v-proizvodstvennyh-gruppah> (дата обращения: 23.02.2023).

2. Mishurova I.V. Nikolaev D.V. Nikolaeva N.V. Sinyuk T.Yu. Nesterova O.S. Communicative Technologies in Anti-Crisis Management of Corporate Structures. International Conference on Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2018) Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 289, Publication Date February 2019, ISBN 978-94-6252-676-1, ISSN 2352-5398, DOI <https://doi.org/10.2991/csis-18.2019.16>, p. 79–83.

3. Irina V. Mishurova, Daniil V. Nikolaev, Tatiana Yu. Sinyuk, Natalia V. Nikolaeva. Structural modeling and process approach to communication conflict management. CSIS 2019 11th International Scientific and Theoretical Conference “Communicative Strategies of Information Society” European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. DOI: 10.15405/epsbs.2020.03.02.7. pp. 52–58.

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ В БИЗНЕСЕ

Николаев Д.В.

Южно-Российский институт управления-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Ростов-на-Дону,

Ослабление мотивации трудовой деятельности обусловлено как экономическим кризисом в государстве, так и незначительной степенью включения индивидуума в общественное производство, низкой ценой рабочей силы даже для простого воспроизводства, непричастностью к собственности на том предприятии, где он работает. Проявлением мотивации к выполнению определенных действий есть активность человека, эффективность его деятельности, успешность проявления личных движущих сил поведения работников [1–2].

Мотивами могут быть потребности, интересы, установки, эмоции, то есть осознанные человеком внутренние или внешние причины достижения наиболее желаемых результатов деятельности. Существуют и разные средства удовлетворения потребностей, то есть мотивации – от экономических до психологических.

Профессиональная мотивация заключается в стимулировании коллектива к высоким достижениям, реализации целей организации,

использовании моделирования ситуаций, актуализирующих эмоции, чувстве соревнования или ответственности, участии в делах фирмы, успешности работы, своевременном получении вознаграждения и т. д.

В соответствии с потребностями практики конкретное вознаграждение за успешность работы персонала должно сопоставляться с потребностями работника и проводиться в соответствии с ними. То есть мотив важнее стимула и действует тогда, когда отвечает индивидуальным потребностям человека.

Наибольшая производительность труда достигается, когда в структуре потребностей человека учитываются даже непредсказуемые особые мотивы. То есть руководству следует не только стимулировать, сколько мотивировать рабочего на актуальные для него потребности, учитывая, что ориентация только на заработную плату обеспечивает минимальную отдачу работника. Но система материальных стимулов позволяет преодолевать разногласия интересов сторон (работника, коллектива, предприятия), поэтому экономические факторы являются основой создания мотивационного механизма управления трудовыми ресурсами. При достижении определенного материального благополучия компании и сотрудника социальные мотивы деятельности начинают преобладать. Механизмы профессиональной мотивации персонала призваны будут сформировать нужного на предприятии работника. А создав для него определенные условия для деятельности, сформировав корпоративную культуру производства, социального партнерства, предприятие смогло отвечать потребностям работника на перспективу.

Мотивационный механизм складывается на микроуровне. В регуляции поведения сотрудников мотивами успешной деятельности в рыночных условиях являются: материальные потребности (в физическом и эмоциональном комфорте, стабильности и безопасности, контроле за обстоятельствами), социальные нужды (в межличностных контактах с похожими людьми, конструктивном общении, положительной оценке и признании со стороны определенных людей, принадлежности к определенной социальной группе), психологически-эмоциональные потребности (в самоуважении, достижении в деятельности своей системы ценностей, в самовыражении, реализации своих профессиональных знаний, индивидуальных способностей). Важнейшие потребности для профессиональной деятельности состоят в личном росте работника, творчестве, самореализации, то есть гармонизации интересов работника и предприятия.

Руководители и кадровые работники должны учитывать, что система мотивации должна быть индивидуализирована. Но особен-

но следует учитывать значимость потребности и сопоставлять ее с возможностями достижения. Сильная мотивация улучшает результаты лишь простой работы, а для сложной работы, тем более умственной, адекватна слабая мотивация. Работник должен быть заинтересован в предмете работы, а не вознаграждении.

Важным условием успешности должны быть ритмичность и режим работы, равномерность эмоционально-психологической и умственной нагрузки, периодическая физическая разгрузка. Управление коллективом будет наиболее эффективным, если интересы его членов будут удовлетворяться, будет сохраняться заинтересованность его работой, а труд людей будет организован таким образом, чтобы доставлять удовольствие. Результатом усиления мотивационных механизмов может быть рост эффективности деятельности, высокая производительность труда и доходы предприятия, его конкурентоспособность на рынке.

Список литературы

1. Николаев Д.В. Оценка производительности работников для достижения целей организации //Вестник Академии знаний № 50 (3), 2022, с. 237-262 ISSN 2687-0983.

2. Mishurova I.V. Nikolaev D.V. Nikolaeva N.V. Sinyuk T.Yu. Nesterova O.S. Communicative Technologies in Anti-Crisis Management of Corporate Structures. International Conference on Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2018) Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 289, Publication Date February 2019, ISBN 978-94-6252-676-1, ISSN 2352-5398, DOI <https://doi.org/10.2991/csis-18.2019.16>, p. 79–83.

ОБРАЗ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА В ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ЛИТЕРАТУРЕ XX ВЕКА: АНАЛИЗ И ТЕНДЕНЦИИ

Николаева Е.С.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

Художественная литература – это всегда отражение культуры определенного народа. Писатели и поэты представляют в своих произведениях специфические особенности жизни своего народа, такие как природные условия, географическое положение, историческое

развитие, социальное и политическое устройство, тенденции общественной мысли, науки и искусства.

Ключевыми особенностями художественного текста являются эстетическая функция, включающая в себя способность отражать художественное мышление автора и донесения эмоциональной и чувственной окраски посредством применения средств выразительности речи, и коммуникативная функция, так как художественная литература является связующим звеном между людьми, поколениями, и обществом в целом. Любой текст, особенно художественный, может иметь множество интерпретаций, но важно донести до читателя тот смысл, который вложил автор.

В настоящем исследовании подчеркивается, что в отличие от остальных речевых произведений, где первостепенное значение имеет информативное содержание, в художественных текстах доминирует художественно-эстетическая функция, направленная на создание определенного эстетического впечатления и формирование художественного образа, что делает художественную литературу уникальной по сравнению с другими видами речевой коммуникации. Поэтому произведения художественной литературы являются ценным источником информации, который позволяет погрузиться в мир духовных ценностей и моральных уроков, переданных от поколения к поколению.

В русской художественной литературе значительное место неизменно занимала тема труда. Труд – первое и необходимое условие человеческой жизни, фундаментальная и основная форма человеческой деятельности. В труде и посредством труда удовлетворяются все потребности человека, совершенствуются физические и духовные качества человека, формируются собственно человеческие культурные потребности. Таким образом, в труде создаются не только продукты потребления, но и сам деятель, субъект труда – человек [4].

В отечественной художественной литературе XX века образ человека труда претерпел значительные изменения под воздействием социальных, экономических, политических изменений, событий и идей того времени.

Образ человека труда всегда являлся одним из ключевых мотивов художественной литературы, и искусства в целом. В начале XX века писатели активно описывали тяжелые условия труда рабочего класса. Принято считать, что стимулом для обращения отечествен-

ных писателей к теме труда стала индустриально-техническая революция на рубеже XIX–XX веков.

Особую роль тема труда, образ рабочего класса начинает играть в русской литературе после октябрьской революции 1917 года и «курсом на индустриализацию аграрной страны» и, как следствие, в радикальном переустройстве социальной жизни. Новое советское общество уделяет труду пристальное внимание. Самоотверженный труд во имя Отчизны становится сущностной основой личности советского человека и противопоставлен буржуазной идеологии потребления.

Во второй половине XX века в условиях нарастающей индустриализации, технологического прогресса и социальных трансформаций идея труда претерпела кризис, имеющий причины социокультурного характера. В середине 1960-х гг. сложились такие условия, в которых у советских людей отпала многолетняя насущная потребность в тяжёлом сосредоточенном труде – «труде как подвиге», что не могло не отразиться на литературном творчестве. Трансформациям подверглись образы героев, их отношение к труду, ценности, связанные с работой и т. д.

Литературная тенденция, получившая у литературных критиков условное название «производственного романа», прямо и косвенно влияла на весь литературный процесс XX века.

Производственный роман – это литературный жанр, в котором основной акцент делается на описании процессов и условий труда, трудовых отношений, а также социальных и экономических аспектов, связанных с производством [1]. Рост промышленности, научно-технический прогресс требовал сосредоточения внимания на вопросах трудовой жизни людей. В этот момент и возник производственный роман как жанр пролетарской литературы [2, с. 47].

В жанре производственного романа творили такие мастера художественного слова, как М. Горький, Н. Ляшко, В. Астафьев, В. Катаев, И. Эренбург, В. Шукшин, Н. Островский и многие другие. Такие произведения, как «Мать», в котором описывается жизнь рабочих на фабрике в конце XIX века; «1972 год. Мы будем жить» о жизни советской деревни и строительстве гидроэлектростанции; «Как закалялась сталь», рассказывающем о трудовых буднях на металлургических заводах СССР стали литературной стратегией того времени. Главные герои производственного романа могут отличаться, но в целом центральный персонаж – это человек труда, человек нового

социального класса, специалист, работающий на государство, а не на частника. Главный литературный герой олицетворяет ценности труда, ищет справедливости, стремится к лучшей жизни для себя и своего народа [3].

В целом, можно выделить несколько этапов становления образа человека труда художественной в литературе XX:

– дореволюционный период, когда классовая борьба, тяжелые и жизни, эксплуатация рабочих создавали негативное представление о труде;

– послереволюционный период характеризуется положительным отношением к труду, коллективизм, вера в светлое будущее, стремление к улучшению жизни стали основными темами произведений;

– во второй половине XX века раскрываются противоречия в идеализированном изображении труда, который рассматривается в контексте современного общества и социальных изменений.

Справедливо отмечается, что понятие «труд» может приобретать разные личностные смыслы. Во-первых, труд может рассматриваться персонажем, как возможность заработка, материальных благ, синоним работе, профессии. Во-вторых, литературный герой стремится попасть в определенную профессиональную среду, стать полноправным членом социума, решать важные производственные задачи. В данном контексте значимым становится понятие профессионализма. Кроме того, труд может рассматриваться как социальная миссия. Главный герой может даже пожертвовать физическим здоровьем, семьей чтобы делать важное дело для страны, для общества [1].

Подводя итог, хотелось бы отметить, что образ человека труда в художественной литературе 20 века претерпел значительные изменения в процессе развития жанра. Можно говорить о постепенной исторической эволюции образа человека труда, профессионала, мастера своего дела.

Список литературы

1. Гаганова А.А. Производственный роман: кристаллизация жанра: монография / под ред. проф. Б.А. Леонова; предисл. проф. С.А. Небольсина; ИМЛИ РАН. М.: Спутник+, 2015. 244 с.

2. Мацаева М.А., Московская Н.Л. К вопросу о жанровой специфике производственного романа (на материале произведений Арту-

ра Хейли) // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. 2013. № 3. С. 282–291.

3. Нагапетова А.Г. Трудовая тема в советской литературе первой половины XX века // Культурная жизнь Юга России. 2008. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-tema-v-sovetskoj-literature-pervoy-poloviny-hh-veka> (дата обращения: 03.10.2023).

4. Товмасын С.С. Философские проблемы труда и техники. М.: Мысль, 1972. С. 5–55.

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ РЕЗЕРВАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Николаева Н.В.

Южно-Российский институт управления-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Ростов-на-Дону

В работе углублены теоретические основы формирования системы социально-психологической мотивации персонала предприятия к повышению его производительности [1–2].

Необходимо различать понятия "мотив" и "стимул", "мотивация" и "стимулирование". Мотив – внутреннее побуждение человека, который имеет определенные потребности и преследует определенные цели к действию. Стимул – внешнее влияние на деятельность и поведение индивида. Мотивация – изменение системы мотивов человека под целенаправленным влиянием стимулов. Стимулирование – процесс выбора и внедрения стимулов, способных сформировать у человека систему мотивов к ожидаемым действиям.

Учитывая мировой опыт, для характеристики эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии следует использовать понятие производительности персонала наряду с производительностью других ресурсных факторов производства. Система мотивации производительности персонала является совокупностью следующих взаимодействующих подсистем: а) потребности; б) стимулы; в) мотивы.

Каждый индивид имеет присущую ему систему потребностей (первичных и вторичных) разной актуальности, удовлетворяемых в

той или иной степени системой стимулов (материальных и социально-психологических, целенаправленных и стохастических). То есть, каждая из подсистем имеет свою структуру и адекватность структуры системы потребностей и системы стимулов является главной предпосылкой эффективной мотивации роста производительности персонала предприятия. Соответственно, объектами исследования являются: структура потребностей, структура стимулов и результат их соотношения – мотивы.

В современных часто нестабильных условиях организации труда и производства стимулирование роста производительности персонала можно улучшить путем диверсификации систем материального стимулирования за счет внедрения комбинированных систем оплаты труда, сочетающих элементы повременной и сдельной систем [2]. При применении систем стимулирования первостепенное значение имеет их верный выбор.

На предприятиях можно и необходимо оценивать социально-психологические предпосылки роста производительности персонала. Метод оценки и анализа комфортности персонала на объектах на основе сопоставления денежных выплат работникам и конфликтных ситуаций (текучности персонала) может применяться руководителями предприятий, профсоюзами и другими органами контроля и регулирования трудовых отношений для решения многих важных задач.

Задача повышения эффективности производства не может быть решена без активизации главной производительной силы – человека, задействования его неиспользованных возможностей социальных резервов, а значит, и мотивация должна строиться на базе использования этих резервов.

Экономический смысл использования социальных резервов состоит в установлении взаимосвязи экономических интересов работников предприятия (связанных с оплатой труда, условиями труда, жилищными условиями, транспортными условиями и др.) и конкретных показателей эффективности: фондоотдачи, материалоемкости, энергоемкости, производительности труда и др.

Эта взаимосвязь должна находить свое выражение, прежде всего, в системе материального, а также и морального стимулирования предприятия, разрабатываемой с учетом роли и места каждой категории персонала в общественном разделении труда.

Учитывая различия и особенности экономических интересов, анализ и использование социальных резервов целесообразно рас-

сма­три­вать в раз­ре­зе та­ких груп­п пер­со­на­ла, как: ра­бочие (в том чис­ле в раз­ре­зе уров­ня ква­ли­фи­ка­ции, а так­же с вы­де­ле­ни­ем за­ня­тых во вред­ных, осо­бо вред­ных, тя­же­лых и осо­бо тя­же­лых ус­ло­ви­ях тру­да), ра­бот­ни­ки, за­ня­тые в но­чных сме­нах, же­н­щи­ны, в том чис­ле в раз­ре­зе воз­раст­ных груп­п, мо­ло­де­жь, спе­ци­а­ли­сты, за­ня­тые на ра­бочих долж­но­стях и низ­кок­ва­ли­фи­ци­ро­ван­ным тру­дом, ра­бот­ни­ки, диф­фе­рен­ци­ро­ван­ные по уров­ню оп­ла­ты тру­да, в том чис­ле с уров­нем ни­же про­житоч­но­го ми­ни­му­ма и др.

Ис­поль­зо­ва­ние со­ци­аль­ных ре­зер­вов по­вы­ше­ния эф­фек­тив­но­сти про­из­вод­ства пред­по­ла­га­ет ре­ше­ние це­ло­го ря­да те­о­ре­ти­че­ских и прак­ти­че­ских про­блем.

Пре­жде все­го, это раз­ра­бот­ка ме­то­дик ана­ли­за э­ко­но­ми­че­ских ин­те­ре­сов ра­бот­ни­ков пред­при­я­тия, их струк­ту­ры, ди­на­ми­ки, про­ти­во­ре­чий. В рас­сма­три­ва­е­мом ас­пек­те прин­ци­пи­аль­ное зна­че­ние име­ет раз­ра­бот­ка ме­то­ди­ки ана­ли­за вза­имос­вя­зей э­ко­но­ми­че­ских ин­те­ре­сов и мо­ти­ва­ции пер­со­на­ла с по­ка­за­те­ля­ми эф­фек­тив­но­сти про­из­вод­ства.

Дру­гой про­бле­мой яв­ля­ет­ся раз­ра­бот­ка нор­ма­тив­но– ме­то­ди­че­ской ба­зы ана­ли­за со­ци­аль­ных ре­зер­вов, в част­но­сти, вза­имос­вя­зан­ной сис­те­мы со­ци­аль­ных нор­м и нор­ма­ти­вов пред­при­я­тия, от­ра­жа­ю­щих э­ко­но­ми­че­ские ин­те­ре­сы его ра­бот­ни­ков.

По­сколь­ку о ре­зер­вах мож­но го­во­рить лишь в слу­чае, если тот или иной со­ци­аль­ный фак­тор ока­зы­ва­ет влия­ние на по­ка­за­те­ли эф­фек­тив­но­сти, це­лый ряд за­дач свя­зан с вы­яв­ле­ни­ем это­го влия­ния: его на­личия, на­прав­лен­но­сти, ко­личес­вен­ных ха­рак­те­ри­стик. Здесь це­лесо­об­раз­но, пре­жде все­го, сис­те­ма­ти­зи­ро­вать и об­об­щить име­ю­щий­ся опыт ана­ли­за влия­ния со­ци­аль­ных фак­то­ров на эф­фек­тив­ность про­из­вод­ства с ис­поль­зо­ва­ни­ем фак­тор­но­го ана­ли­за, а так­же по­стро­е­ния ре­грес­сион­ных мо­де­лей с по­мо­щью при­клад­ных ком­пью­тер­ных про­грамм. В со­вре­мен­ных ус­ло­ви­ях ус­та­но­в­ле­ние этих вза­имос­вя­зей по су­ти яв­ля­ет­ся до­ка­за­тель­ством не­об­хо­ди­мо­сти ис­поль­зо­ва­ния со­ци­аль­ных ре­зер­вов, а, зна­чит, яв­ля­ет­ся ус­ло­ви­ем ре­а­ли­зу­е­мо­сти раз­ра­ба­ты­ва­е­мых ме­ро­прия­тий.

На­ко­нец, вне­де­рие в прак­ти­ку дея­тель­но­сти пред­при­я­тий управ­ле­ния со­ци­аль­ными ре­зер­ва­ми и по­вы­ше­ния мо­ти­ва­ции пер­со­на­ла не­воз­мож­но без аде­к­ват­ной ин­фор­ма­ци­он­ной ба­зы. По­вы­ше­ние эф­фек­тив­но­сти про­из­вод­ства от­но­сится к стра­те­ги­че­ским ин­те­ре­сам пред­при­я­тия, обес­пе­чи­ва­ет его кон­ку­ренто­спо­соб­ность, по­бе­ду в кон­ку­рент­ной борь­бе. От­сю­да ясно, что, во­пе­р­вых, рас­сма­три­

ваемые исследования необходимо проводить на основе не «витринной», а истинной информации, чтобы обеспечить достоверность выводов и эффективность разрабатываемых мер, и, во-вторых, они должны служить базой для формирования стимулов к достижению целей.

Список литературы

1. Мишурова И.В. Николаев Д.В. Вопросы эффективного управления ресурсами компании. -Фундаментальные и прикладные разработки естественных и гуманитарных наук: современные концепции, последние тенденции развития: материалы XV Всероссийской научно-практической конференции (24 сентября 2018 г.): в 4-х ч. Ч 1. Ростов-на-Дону: изд-во Южного университета ИУБиП, 2018. 222 с. ISBN с. 143–149.

2. Николаева Н.В. Стратегия повышения конкурентоспособности предприятия на основе аудита ключевых факторов успеха // Вестник Академии знаний. 2020. № 2 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-povysheniya-konkurentosposobnosti-predpriyatiya-na-osnove-audita-klyuchevykh-faktorov-uspeha> (дата обращения: 12.10.2023).

ТРУД ПЕДАГОГОВ И НАСТАВНИКОВ В СОВЕТСКОМ КИНЕМАТОГРАФЕ

Оганян Т.Б.

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону*

Год педагога и наставника, которым объявлен 2023-й год, настоятельно требует обращения к теме труда педагога, его социальной межпоколенческой и внутр поколенческой значимости, личностным качествам, которыми должен обладать носитель этой профессии. В своей статье «Труд в его психическом и воспитательном значении» К.Д. Ушинский, чье 200-летие со дня рождения отмечается в этом году, обращал внимание на то, что «воспитание должно развить в человеке привычку и любовь к труду, оно должно дать ему возможность отыскать для себя труд в жизни». [1, с. 12]. Осуществить это назначение воспитания призван педагог-наставник, в

распоряжении которого имеется огромное количество разнообразных педагогических ресурсов. Но главный ресурс – это его личность, его способность быть примером для подражания и соответствовать своему призванию. Являясь посредником в сложном процессе преемственности поколений, педагог-наставник призван очень деликатно, тактично, незаметно исполнять свою воспитательную миссию. В настоящее время возникла острая необходимость в осознании и признании обществом этой высочайшей миссии педагогов и культивирования уважительного отношения к их труду. Конечно, авторитет педагогов зависит от многих факторов: от личности педагога, как отзываются о педагогах родители детей, как образ педагога отражается в литературе, искусстве, средствах массовой информации. В советский период в этом отношении большую роль играл кинематограф, в котором изначально поддерживался положительный образ учителя, чей труд вызывал всеобщее уважение.

Выполняя Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [2], следует ориентироваться на лучшие примеры педагогов из советского кинематографа для подготовки современных педагогических кадров как в системе среднего профессионального и высшего образования, так и при повышении квалификации и профессиональной переподготовке воспитателей, учителей, преподавателей. А таких примеров в отечественном кинематографе советского периода представлено достаточно.

Педагоги в художественных фильмах показывались как труженики, от которых многое зависит в государстве. Следует указать на то, с каким бережным вниманием и уважением в первые несколько десятилетий советской власти воспитывалось уважение к педагогам. Одним из первых художественных фильмов, в котором показан труд педагога, является «Учитель» (1939). Он был необычен тем, что труд обычного учителя не был предметом пристального внимания в этот период, когда акцент делался на персонажах из рабочей среды, героях революции. Особый интерес в фильме вызывает сцена первого урока, когда главный герой Степан Иванович, приехавший в родное село по окончании Московского педагогического института, читает детям про Ваньку Жукова. А ответ на вопрос дошло письмо или нет до его бабушки – соответствует духу того времени. В этом фильме показано, что труд педагога не ограничивается учебными занятиями

ми. Учитель Степан Иванович мастерски работает не только с детьми, но и с взрослыми в вечернее время. Кроме того, он ведёт просветительскую работу среди односельчан – организовал для них вечер ответов на вопросы. Сегодня назрела острая необходимость в просветительской работе среди населения. Некоторые педагоги создают свои платформы для этих целей. Но практика показывает, что нет ничего ценнее живого общения педагога с людьми. В фильме показано, что учитель не может оставаться равнодушным к проблемам людей. Активная жизненная позиция, участие в судьбах людей сельского учителя не остаются незамеченными. Его избирают депутатом Верховного Совета.

Хрестоматийным по воплощению образа педагогического достоинства и чести является художественный фильм «Сельская учительница» (1947). Здесь показан ежедневный труд учителя, направленный на духовно-нравственное воспитание – на воспитание чувств. Не случайно именно так назывался рабочий вариант этого художественного фильма. Он начинается с выпускного бала, который может стать сегодня примером для подражания для современных учебных заведений по атмосфере, настроению. Главная героиня - Варвара мечтает стать сельской учительницей. Её мечта социально значима: в Сибири не хватает педагогов, а Вера очень хочет учить детей. Труд педагога жертвенен – главная героиня, являясь городским жителем, руководствуясь чувством долга, едет в провинцию. Варвара Васильевна проявляет терпение, последовательность, настойчивость, целеустремленность, человечность в своём желании повернуть селян лицом к образованию. Несмотря на первоначальное отсутствие учеников, она каждый день аккуратно готовится к проведению уроков. Привлекает внимание профессионалов её первое знакомство с детьми. Оно методически грамотно, доступно, понятно. Позже этими же словами будет начинать свой первый урок другая молодая учительница – выпускница Варвары Васильевны. И то, что она подражает своему учителю, является наглядным показателем результатов труда педагога-наставника. В фильме Варвара Васильевна награждается орденом Ленина. Но нет для неё большей награды, чем успехи её учеников:

В 1948 году вышел ещё один замечательный художественный фильм «Первоклассница». В нем замечательно представлен труд учительницы начальных классов, в контексте всех необходимых профессиональных компетенций: развивающих, образовательных, коммуникативных, организационных, методических. Четкость методики преподавания в начальной школе может быть вполне поэим-

ствована и для современной практики работы с младшими школьниками. Тематическая нарезка из перечисленных далее художественных фильмов по разделам: учебная и внеаудиторная деятельность, педагогические методы и приёмы, педагогическое общение, педагогическое мастерство, учёт индивидуальных особенностей в обучении, работа с неуспевающими и др. может быть полезным дидактическим материалом на лекциях и учебных занятиях в колледжах и вузах.

Не ставя перед собой целью подробный анализ сюжетов художественных фильмов, следует указать на то, что в них просматривается цельность личностей педагогов, их индивидуальный почерк (Татьяна Сергеевна – учительница русского языка, Илья Семёнович – учитель истории и др.), глубина личностных качеств, переживаний за дело, которому они служат, а главное – любовь к детям, уважение к их личности, внутреннему миру.

Сегодня назрела необходимость показывать подобные художественные фильмы будущим и работающим педагогам с последующим обсуждением, вычлняя в образах педагогов уровень сформированности актуальных на сегодняшний универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, степень соответствия осуществляемых ими трудовых действий современному профессиональному стандарту педагогов. С этой целью полезно создать фильмотеку, в которую могут быть включены следующие художественные фильмы: «Аттестат зрелости» (1954), «Педагогическая поэма» (1955), «Два капитана» (1955), «Республика ШКИД» (1966), «Доживем до понедельника» (1968), «Учитель пения» (1972), «Абитуриентка» (1973), «Большая перемена» (1973), «Это мы не проходили...» (1975) «Уроки французского» (1978), «Третий в пятом ряду» (1984) и многие другие.

Это далеко не полный перечень достойных внимания художественных фильмов, которые могут стать отправной точкой в деле повышения авторитета педагога и уважения его труда в обществе, а также возрождения, сохранения и укрепления педагогами следующих традиционных отечественных ценностей: достоинство, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений. Многие из этих художественных фильмов полезно показать школьникам, студентам, родителям с последующим обсуждением в целях воспитания уважения к труду педагогов, наставников.

Список литературы

1. Ушинский К.Д. Труд в его психическом и воспитательном значении// Ушинский К.Д. Педагогические сочинения: В 6 т. Т.2 / Сост С.Ф. Егоров. М.:Педагогика, 1988. С .8–26.

2. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 “Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

Попов П.П.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Приоритетное направление деятельности ТПП – развитие альтернативных способов разрешения споров между предпринимателями и организациями различных форм собственности. Поэтому от медиаторов системы ТПП зависит, каким будет будущее коммерческой медиации в России.

Как повлиять на предпочтения пользователей, сделать так, чтобы переговоры и медиация стали привычным и популярным способом урегулирования споров наряду и в сочетании с состязательными процедурами их разрешения, такими, как арбитраж? Мы рассматриваем только эти договорные процедуры, поскольку соответствующие подразделения и центры торгово-промышленных палат администрируют как арбитражное разбирательство, так и медиацию.

Федеральный закон от 26.07.2019 № 197-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» помимо процедуры судебного примирения, допуска судей в отставку к исполнению функций профессиональных медиаторов предусмотрены два положения, которые мы полагаем решающими для формирования отношения законодателя к коммерческой медиации: во-первых, возможность по воле сторон придать медиативному соглашению силу исполнительного документа посредством его нотариального удостоверения; во-вторых, медиация названа в числе примирительных процедур, перечисленных в АПК РФ, но процессуальным законодательством не регулируется. Таким образом, медиация, не связанная с судебным разбирательством, является договорным институтом, и как порядок ее проведения, так и правовая сила ее ре-

зультата – медиативного соглашения – определяется сторонами. Стороны решают, прибегнуть ли к этой процедуре, насколько она выгодна, кто ее должен проводить, как должен назначаться медиатор и какие правила следует применять к этой процедуре. Таким образом, задача медиаторов системы ТПП – показать предпринимателям преимущества использования их услуг и сформировать спрос на них.

В августе 2019г. открыта для подписания Конвенция ООН о международных мировых соглашениях, достигнутых в результате медиации. Сингапурская конвенция предусматривает возможность исполнения за рубежом медиативных соглашений, заключенных вне связи с судебным и арбитражным разбирательством для урегулирования международного коммерческого спора. Представляется, что перспективы применения этой Конвенции важны и для российских предпринимателей.

Целевая аудитория медиаторов системы ТПП – руководители предприятий-членов ТПП и обслуживающие эти предприятия юристы. Именно им необходимо доказать преимущества медиации как эффективного средства снижения расходов бизнеса на урегулирование коммерческих споров. И делать это должны медиаторы при поддержке администрирующих процедуру медиации центров системы ТПП.

Для формирования спроса нужно, чтобы пользователи понимали, как работает медиация, знали показания к её применению и какие результаты можно ожидать, доверяли медиатору. Для этого среди членов ТПП нужно проводить регулярные мероприятия в формате практико-ориентированных семинаров и деловой игры, мероприятия онлайн; дни медиации. Подобную работу необходимо вести и среди юристов предприятий членов ТПП и юридических контор: умение вести переговоры и навыки сопровождения в процедуре медиации должны стать для них желанными и престижными.

Сформировать «медиативный рефлекс» можно, повсеместно внедряя практику включения медиативных и комбинированных оговорок во все контракты, заключаемые самими палатами и членами ТПП, в том числе с участием государственных и муниципальных образований, поскольку закон это позволяет.

Доверие к медиатору, как и его профессиональная репутация, основаны на его человеческих и профессиональных качествах. Соблюдение этических норм является ключевым фактором для формирования сплоченного медиативного сообщества и доверия к медиаторам со стороны пользователей, представителей бизнеса и

юридического сообщества. Единые правила этики, недопустимость конфликта интересов, единые правила раскрытия информации об обстоятельствах, способных повлиять на независимость и беспристрастность медиатора; единые профессиональные стандарты для коммерческих медиаторов системы ТПП, программы обучения и аттестации, единый реестр медиаторов, доступный онлайн, с четкими правилами включения и исключения из него могли бы помочь решить эту задачу. Регулярное повышение квалификации медиаторов системы ТПП, включая программы подготовки для международной аккредитации, рассматривается как необходимое условие поддержания конкурентоспособности и выведения профессиональных навыков медиаторов на уровень международных стандартов. Для этого необходимы единые программы; обучение тренеров; внедрение единообразной практики на местах и контроль качества обучения. На основе соблюдения единых правил необходимо построить единое сообщество медиаторов системы ТПП, отвечающее высоким этическим и профессиональным требованиям. Доступ в систему не должен быть простым: по одному медиатору будут судить обо всех медиаторах системы. Кроме того, регулярно обобщая практику медиаторов системы ТПП по регионам и популяризируя ее, можно продемонстрировать потенциальным пользователям успехи и лучшие практики медиаторов.

Доверие к процедуре строится на прозрачности правил и их единообразном применении. Нужен единый регламент. Тарифы могут отличаться от региона к региону. Кроме того, учитывая, что медиатор не обязательно должен быть юристом, и, тем не менее, должен обеспечить качество медиативного соглашения, проверив его на законность, четкость формулировок и исполнимость, полагаем повсеместное внедрение и поощрение практики комедиации в системе медиаторов ТПП России перспективным и ценным для повышения эффективности процедуры медиации для пользователей, а также для формирования сплоченного сообщества медиаторов и повышения их квалификации.

Необходим регулярный обмен опытом, систематическое обсуждение вопросов практики, внедрение лучших приемов. Для этого предлагается проводить ежемесячные онлайн совещания и ежегодные конференции.

Кроме того, необходимо формировать и резерв медиаторов. Целесообразно усиливать корпус профессиональных коммерческих ме-

диаторов системы ТПП России за счёт мотивированной молодёжи. Для этого предлагается регулярно проводить студенческие конкурсы по медиации и сопровождению в процедуре медиации, обеспечивать постоянную поддержку победителей с целью их обучения.

С учётом масштабов страны хорошие перспективы имеет внедрение медиации онлайн. Для использования этого механизма целесообразно создать единую защищённую, дружественную для пользователей платформу, позволяющую использовать различные сочетания механизмов урегулирования споров, администрируемых центрами при ТПП.

МЕДИАЦИЯ В СИСТЕМНОМ ПОДХОДЕ К ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Распопова Н.И.

*Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов,
г. Санкт-Петербург*

Медиация на современном уровне развития общества успешно используется во всем мире.

В нашей стране уже более десяти лет как был принят закон о медиации. Во всех сферах жизнедеятельности общества пытаются внедрить медиацию, но эффективность внедрения оставляет желать лучшего.

Чтобы понять возможности использования медиации профсоюзами рассмотрим подробнее понятие, цели, задачи, функции медиации и технологии, которые используются в медиации.

Что бы, понять, что собой представляет медиация необходимо прежде всего дать определение этого понятия. Существует много понятий медиации, выберем наиболее информативные понятия:

– «Понятие "медиация" происходит от латинского "mediare" – посредничать. Медиация – это, переговоры с участием третьей, нейтральной стороны, которая является заинтересованной только лишь в том, чтобы стороны разрешили свой спор (конфликт) максимально выгодно для конфликтующих сторон». [1]

– «Медиация – это особая форма примирительной процедуры, в которой стороны, при поддержке третьей, нейтральной, беспристрастной стороны-медиатора, стремясь к консенсусу, совместно

вырабатывают взаимовыгодное решение по существующим между ними разногласиям». [1]

Для аргументированного понимания смысла данной проблемы необходимо остановиться на рассмотрении понятия медиатор:

– «В процессе переговоров медиатор помогает конфликтующим сторонам понять интересы свои и противоположной стороны, определить занимаемые позиции; оказывает содействие сторонам, вовлеченным в конфликт, в совместном поиске взаимовыгодного, реалистичного, жизнеспособного решения». [1]

– В процессе проведения медиации по урегулированию конфликта медиатором выполняются такие функции:

– создать позитивный психологический климат для проведения переговоров; организовать проведение переговоров; обучить участников ситуации эффективным технологиям общения, умению проводить принципиальные переговоры; мотивировать участников ситуации генерировать идеи, то есть с использованием научно-обоснованных, знаний управлять, ведением переговоров.

Одна из основных задач медиатора аргументированно доказать конфликтующим нецелесообразность, невыгодность, отстаивать позиции, которые часто занимают конфликтующие, доказать конфликтующим важность, целесообразность выбора взаимовыгодного решения проблемы в сотрудничестве разрешая конфликт.

Одной из эффективных технологий решения проблем на данный момент считается обращение к третьей, нейтральной стороне разрешения конфликтов.

А теперь проанализируем функции профсоюза:

Профсоюзная организация участвует в решении задач в следующих случаях:

- когда нарушаются трудовые права члена Профсоюза;
 - незаконного взыскания;
 - нарушения трудового законодательства;
 - проблем с реализацией социальных прав;
 - нарушений с выплатой заработной платы;
 - связанном с сокращением рабочих мест;
 - выплаты пособий;
 - индивидуального трудового конфликта;
 - коллективного социально-трудового конфликта;
- и многих других вопросов, имеющих отношение к социально-трудовым отношениям в организации.

Профсоюз мог бы взять на себя еще одну сложную задачу руководителя, работодателя – управление персоналом, обеспечение нужной дисциплины и соблюдение всех трудовых обязанностей сотрудников в организации. Заключение коллективного договора для эффективного регулирования трудовых отношений.

Анализируя деятельность сотрудников профсоюзов очевидно, что в компетенции сотрудников, работающих в профсоюзах, должны входить знания, умения, навыки эффективных технологий общения: умения эффективного слушания, умения задавать вопросы, умения грамотно говорить, умения вести переговоры.

Так как членами профсоюзов являются не только подчиненные сотрудники организации, но и руководители, которые в настоящее время могут быть не только назначенными руководителями, но и работодателями в обязанности профсоюза входит необходимость защищать права и интересы, не только подчиненных организации, но и руководителей или работодателей, а из этого следует тот факт, что задача профсоюзов не защищать подчиненных от руководителей, а способствовать формированию сотрудничества между руководителем или работодателем и подчиненными.

Тем более давно известно, что в ситуации когда стороны объединяют свои ресурсы для достижения общей цели ресурсы увеличиваются в геометрической прогрессии, в то время как в ситуации противостояния, конфронтации, в ситуации, когда стороны занимают непримиримые позиции ресурсы обеих сторон расходуются и в таком случае неважно кто победил, когда обе стороны потеряли ресурсы, тем более что одна сторона не может побеждать постоянно. Это будет способствовать истощению ресурсов проигрывающей стороны и вынудит ее принять решение защищаться, искать способы защиты. Поэтому в решении проблем целесообразно выбирать взаимовыгодные решения. И решение проблемы выбора взаимовыгодного решения, в системном подходе к решению организационных проблем в организации это выстраивание отношений сотрудничества в системе руководитель-подчиненный, и в этом могли бы помогать профсоюзы могли бы помогать профсоюзы.

Для понимания сути вопроса рассмотрим подробнее свойства личности людей занятых в профсоюзной деятельности. Это одни из лучших личностей конкретной организации со своим прошлым опытом, пройденным жизненным путем то есть с субъективным отражением объективной реальности, и на уровне здравого смысла по-

пробуем догадаться достаточно ли для решения очень серьезных, сложных задач организации жизнедеятельности в организации, состоящей из множества разных личностей со своим жизненным путем, жизненным опытом и это при условии, что уже десятки лет на мировом уровне, и в нашей стране есть научно-обоснованная информация для решения этих проблем.

А теперь посмотрим на тех, кого назначают руководителями, или кто является работодателем, исключив блат и коррупцию это, лучшие специалисты организации, но их никто-никогда не учил управлять и опять свой жизненный опыт, основанный на своем жизненном пути. И в таком случае организация теряет высококвалифицированного специалиста, которого специально обучали, который мог создавать качественный социально-полезный продукт, а приобретает руководителя не умеющего управлять. А в таком случае наша проблема в дураках и дорогах или в том, что специально обученные, высококвалифицированные специалисты, занимаются не своим делом, занимают не свое место. Не целесообразнее ли руководителями назначать специально обученных специалистов ведь управление это наука мирового уровня, накопившая большой научно-обоснованный материал для эффективного управления, а им в помощники делегировать по решению проблем производства высококвалифицированных специалистов в конкретной сфере деятельности, а социальные проблемы помогали бы решать профсоюзы.

Анализируя вышеизложенный материал можно сделать следующий вывод. Для эффективной реализации задач профсоюзов, и выполнения функций профсоюзов недостаточно быть компетентным в конкретных профессиональных вопросах, недостаточно быть идеальной личностью. Необходимо владеть эффективными техниками общения, владеть техниками активного слушания, умением задавать вопросы, уметь вести переговоры. И обращаясь к вышеизложенному материалу о функциях медиатора, принципах медиации становится очевидным следующий факт для формирования компетенций востребованных в деятельности сотрудников профсоюзов целесообразно использовать научно обоснованные технологии, которые успешно используются в рамках медиации на мировом уровне.

Чтобы профсоюз занял в организационной структуре незаменимое место необходимо, чтобы сотрудники профсоюзов владели технологиями медиаторов.

Это возможно в том случае если старшее поколение, работающее в системе профсоюзов, будет учиться этим технологиям в рамках повышения курсов квалификации, а младшее обучаться на очной форме обучения, в том числе и на условиях целевого обучения, если руководители, работодатели поймут выгодность, эффективность иметь такие кадры в организации.

Например, в СПб ГУП, где есть специалисты имеющие необходимые компетенции и квалификацию.

Список литературы

1. Медиация: учебник для студ. / ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осинский. М.: Статут, 2016. 480 стр.

2. Мельниченко Р.Г. Медиация: [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / Р.Г. Мельниченко. - М.: Дашков и К', 2018. 192 стр.

3. Распопова, Н.И. Медиация : учебное пособие для вузов / Н.И. Распопова. Москва : Издательство Юрайт, 2021. 222 с.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Распопова Н.И.

*Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов
г. Санкт-Петербург*

Очевидно, на данном этапе развития нашей страны профсоюзы переживают кризис. И кризис затягивается в связи с тем, что руководители профсоюзов являются представителями старшего поколения, со знанием определенных принципов работы. А в основном работа профсоюзов заключалась в выдаче путевок, организации экскурсий. А так как все работающие должны были быть членами профсоюза, то работающим в профсоюзных организациях хватало на безбедную жизнь.

На данный момент времени ситуация в стране принципиально изменилась. Прежде всего изменились люди работоспособного возраста, их система ценностей. Чтобы понять каким должен быть профсоюз цель которых комфортные условия работы и хорошая заработная плата надо понять, что собой представляет трудоспособное население страны.

Прежде всего имеет смысл обратить внимание на отношение к труду. Если раньше работа была необходимым условием зарабатывания денег, то в настоящее время все больше людей хотят получать удовольствие как от процесса деятельности, так и от условий деятельности, люди хотят работать в группе, с хорошим психологическим климатом, в команде.

Деньги безусловно не теряют своей актуальности в качестве универсального товара, используя который можно удовлетворить много потребностей, но все больше людей могут выбрать деятельность с меньшей зарплатой, но с большим комфортом.

А из этого следует, что к организации жизнедеятельности в организации, на производстве необходимо подходить системно.

То есть необходимо учитывать возможности удовлетворения всех потребностей. Для реализации системного подхода целесообразно использовать пирамиду Маслоу для знания и понимания какие потребности есть у человека.

И понимать, что в индивидуальном плане целесообразно рассматривать иерархию потребностей индивидуально.



Рис. 1 Управленческая решетка Блейка-Моутона [1]

- «1.1 – страх перед бедностью (примитивное руководство).
- 1.9 – дом отдыха (социальное руководство).
- 9.1 – авторитет – подчинение.
- 5.5 – организация (производственно-социальное управление).
- 9.9 – команда». [1]

Далее необходимо использовать многомерный стиль управления. Руководитель должен знать все стили управления и уметь применять их в соответствии с ситуацией или личностью подчиненного. «В этом плане интересна Управленческая решетка Блейка-Моутона (англ. *Blake and Mouton leadership grid*) – концепция, разработанная в университете штата Огайо, была модифицирована и популяризована Блэйком и Моутоном, которые построили решетку (схему), включавшую 5 основных стилей руководства. Из которой видно, что для максимального успеха компании необходим высокий уровень как решения производственных задач, так и решение социальных проблем». [1]

При системном подходе к организации жизнедеятельности на предприятии очевидно, что эффективным стилем управления будет многомерный стиль управления, учитывающий как решение производственных проблем, так и удовлетворение социальных потребностей, а также и ситуацию, и личность подчиненного при принятии решений.

И также очевидно, что владеть руководителю одновременно на высоком уровне разными свойствами личности сложно и даже нереально. Очевидно для получения высокого результата деятельности при системном подходе к организации жизнедеятельности в организации, на предприятии и позитивного психологического климата необходимо некоторые полномочия делегировать.

И в частности, почему бы социальную сферу жизнедеятельности не делегировать профсоюзу.

Ограничение функций профсоюза только выбиванием зарплаты занятые профсоюзом позиции одновременно создают конфликт с деструктивными последствиями.

В ситуации, когда стороны занимают позиции все участники ситуации занимают разные позиции. Возможно две позиции жесткая и мягкая и их вариантов жесткая-жесткая; мягкая-мягкая; жесткая мягкая. Когда стороны занимают жесткую позицию решение возможно только в судебном порядке; когда одна сторона занимает

жесткую позицию, а другая мягкую позицию, то на первый взгляд кажется что сторона занимающая жесткую позицию выигрывает, но зная, тот факт, что потребности безграничны, а ресурсы ограничены, сторона, занимающая жесткую позицию не может постоянно использовать ресурсы мягкой стороны, и она вынуждает сторону, занимающую мягкую позицию искать способы защиты; когда обе стороны занимают мягкую позицию обе теряют ресурсы, и так не может продолжаться постоянно, ресурсы у обеих сторон закончатся.

Из чего следует, что в ситуации, когда стороны занимают позиции это значит однозначный проигрыш всех участников ситуации, независимо, выиграл профсоюз или нет. В то время если рассматривать отношения работодатель-работник как сотрудничество, то все участники ситуации выигрывают. Работники имеют работу в комфортных условиях и зарплату, что обеспечивает не только уровень, но и качество жизни. Работодатель, имея постоянный состав кадров будет иметь высококвалифицированных сотрудников, создающих много качественного социально-полезного продукта, необходимого для удовлетворения потребностей определенной группы потребителей. Его реализация создаст прибыль увеличивая количество денег в таком случае имеет смысл говорить о повышении зарплаты.

Выход сотрудничество, где профсоюз мог бы играть незаменимую роль посредника, проводящего просветительскую работу, объясняющую и тем и этим тот факт, что все выиграют если будут выбирать взаимовыгодные решения.

Установка прошлых лет нам деньги кто-то выдает и надо найти эту тварь и заставить выплатить деньги, сколько захотят сотрудники давно устарела. Деньги зарабатываются всеми участниками ситуации. Вероятность их заработать повышается при системном подходе к организации жизнедеятельности и важно, чтобы все участники ситуации это понимали. В том числе и профсоюзы. И если бы согласились играть роль посредника между работодателем и работником в системном подходе к организации жизнедеятельности на предприятии решать проблемы используя технологию сотрудничества между всеми участниками ситуации он занял бы в системе незаменимое место с доверием к себе со стороны как работодателя, так и работника.

Очевиден тот факт, что как новыми технологиями управления, так и посредничества надо учиться, следовательно надо сформиро-

вать заказ на соответствующее обучение в вузе, например, в СПб ГУП, где есть специалисты способные выполнить этот заказ.

Список литературы

1. Внуковская Т.Н. Теория и методология рисков репродуктивного труда: монография/ Т.Н. Внуковская. Москва: Издательство Мир науки. 2015. 252 с.

2. Психология ведения переговоров: учебное пособие для вузов / Л.В. Матвеева, Д.М. Крюкова, М.Р. Гараева. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 121стр.

3. Митрошенков О.А. Деловые переговоры: учебное пособие для вузов / О.А. Митрошенков. 2-е изд. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 315 стр.

4. Распопова, Н.И. Медиация : учебное пособие для вузов / Н.И. Распопова. Москва : Издательство Юрайт, 2021. 222 с.

ДОСТИЖЕНИЕ ПРЕДЕЛЬНОГО ВОЗРАСТА, КАК ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РУКОВОДЯЩИМ «НЕМЕДИЦИНСКИМ» СОСТАВОМ МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Ревина М.В.

*Южно-Российский государственный политехнический университет
(НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск*

Российское трудовое законодательство, а также действующая нормативная база призваны определить статус и особенности трудовой деятельности медицинских работников. Однако, в правоприменении возникают неясности и противоречия, поскольку официально статус работников учреждений здравоохранения, непосредственно не задействованных в процессе оказания медицинской помощи, но труд которых связан с реализацией услуг по ее оказанию, не закреплен.

01.10.2019 года в соответствии с Федеральным законом № 256-ФЗ «О внесении изменений в статью 350 Трудового кодекса Российской Федерации», вступили в силу дополнения затрагивающие особенности прекращения трудовых отношений с медицинскими работниками [3].

Поправки установили возрастной ценз для занятия должностей руководителя и заместителя руководителя медицинской организации, закрепив новое самостоятельное основание для расторжения трудового договора с указанной категорией лиц, в связи с достижением предельного возраста для замещения должности.

Положения ввели правило, согласно которому независимо от срока действия трудового договора руководящие места в учреждениях здравоохранения должны замещаться гражданами в возрасте до шестидесяти пяти лет. Кроме того, нововведения предоставили руководителю медицинского учреждения право продлить срок полномочий работника, занимающего руководящую должность, до достижения им возраста семидесяти лет в порядке, предусмотренном уставом медицинской организации.

Действовавший трехлетний мораторий позволял работодателям не прекращать трудовые отношения с работниками, которые достигли предельный возраст, на день вступления в силу изменений.

В то же время снятие ограничений, и как следствие, необходимость принятия работодателями решений о прекращении трудовых отношений, породили некоторую неопределенность в понимании «медицинского» статуса руководящих работников, не осуществляющих медицинскую деятельность, и необходимости прекращения трудовых отношений с этими работниками.

Дополненная законодателем статья лишь определяет круг руководящих должностей, на которые распространяется возрастной ценз [1]. Однако возникает закономерный вопрос о том, кого законодатель относит к медицинскому персоналу, и распространяются ли возрастные ограничения на заместителя руководителя, непосредственно не занимающегося медицинской деятельностью?

Для ответа на вопрос, необходимо обратиться к легальному определению понятия «медицинский работник», которое закреплено в основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации [2].

Под медицинским работником законодатель понимает физическое лицо, с медицинским или иным образованием, работающее в медицинской организации, в служебный функционал которого входит оказание медицинской помощи, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющее медицинскую деятельность.

Не вносит ясности в ответе на данный вопрос и номенклатура должностей медицинских и фармацевтических работников [4]. При

этом, в номенклатуре перечислены не только должности руководящих сотрудников и должности «рядовых» сотрудников с медицинским образованием, но и должности специалистов без медицинского образования, в перечне которого должности заместителей главного врача, не занимающихся медицинской деятельностью, отсутствуют.

Таким образом, законодатель не дал никаких официальных разъяснений по данному вопросу. Только сложившаяся судебная практика по рассмотрению подобной категории дел, позволяет внести определенную ясность.

Так, по мнению судебной коллегии Ростовского областного суда, новые положения трудового законодательства, в части установления возрастных ограничений для замещения должности заместителя руководителя, также распространяются и на лиц, занимающих ее вне зависимости от направления за которое он закреплён, а также наличия или отсутствия профильного медицинского образования [6].

Судебная коллегия Четвертого кассационного суда общей юрисдикции также признала, что должность заместителя по экономическим вопросам не относится к категории медицинских работников. Отметив, что положения статьи 350 ТК РФ не содержат ссылки на медицинских работников, либо на лиц, имеющих высшее медицинское образование, а только лишь указывают на категорию лиц, не имеющих возможность осуществлять трудовую деятельность в должности руководителя, либо заместителя медицинского учреждения, в связи с достижением возрастного ценза [5].

Таким образом можно сделать вывод, что законодатель распространил «специальную» сферу действия статьи 350 ТК РФ не только на медицинских работников, но и на заместителей главных врачей, не занимающихся медицинской деятельностью, при этом ограничив область применения ее действия на указанную категорию работников, только положениями частей 8–11 статьи.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 01 сентября 2023 №491-ФЗ) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Федеральный закон от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред.

от 01.09.2023 №629-ФЗ) // «Собрание законодательства РФ», 28.11.2011, N 48, ст. 6724.

3. Федеральный закон от 29 июля 2017 года № 256-ФЗ «О внесении изменений в статью 350 Трудового кодекса Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 31.07.2017, № 31 (Часть I), ст. 4805.

4. Приказ Минздрава России от 02 мая 2023 года № 205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2023 N 73664) Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 01.06.2023.

5. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 02.08.2023 по делу № 88-26554/2023 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 11.05.2023 по делу N 33-7946/2023, 2-4818/2022 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ. - правовой системы «КонсультантПлюс».

РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В ПРИГРАНИЧНОМ РЕГИОНЕ В УСЛОВИЯХ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ

Реутов Е.В.

Белгородский государственный национальный исследовательский университет, г. Белгород

Статья подготовлена в рамках программы «Приоритет – 2030» № 23 320 016 «Разработка научно-методической базы мониторинга изменений социума приграничного региона в условиях специальной военной операции»

Влияние специальной военной операции на экономику России выразилось в таких аспектах, как беспрецедентное усиление санкционного давления и, как следствие, необходимость выстраивать новые логистические схемы для экспортных и импортных поставок с удорожанием данных схем, снижение потенциала производств с сильной зависимостью от импорта оборудования и технологий; резкий рост бюджетных и внебюджетных расходов, значительная часть которых не является производительной; выведение из экономики

значительной части трудоспособного населения, прежде всего, мужчин, в результате частичной мобилизации и заключения контрактов с Министерством обороны РФ или добровольческими формированиями. В приграничных регионах России (здесь имеются в виду, прежде всего, субъекты федерации, граничащие с Украиной и не относящиеся к «новым» российским территориям – Белгородская, Брянская, Воронежская, Курская и Ростовская области, а также Республика Крым) действуют дополнительные факторы, связанные с СВО, к которым относятся: значительный ущерб, наносимый производственной и инженерной инфраструктуре в результате обстрелов и диверсий; повышенные затраты коммерческих субъектов на обеспечение безопасности – как собственной инфраструктуры, так и социальных объектов регионов и муниципалитетов, а также на цели, непосредственно связанные с СВО (помощь военнослужащим и добровольцам, жителям новых территорий России и пр.). Для некоторых из этих регионов, в частности, Белгородской области, значительной проблемой становится миграционный отток экономически активного населения, негативно влияющий на трудовой потенциал региональной экономики. Так, по данным официальной статистики, в Белгородской области в 2022 г. впервые за многие годы был зафиксирован миграционный отток населения, оказавшийся, к тому же, значительным по своим объемам – 11965 человек [1]. Целью данной статьи является определение степени и характера влияния фактора СВО на рынок труда Белгородской области посредством использования данных социологического мониторинга, две волны которого были проведены Лабораторией развития гражданского общества Белгородского государственного национального исследовательского университета в Белгородской области в 2022-2023 гг. и которые вполне позволяют проследить начальную динамику, вероятнее всего, долговременных трансформаций регионального рынка труда.

Прежде всего, следует отметить, что такая сторона регионального рынка труда, как экономически активное население, вопреки предположению о консерватизме массовых практик трудовой мобильности, оказалась достаточно активной. Причем, за год эта активность, судя по опросным данным, выросла. Так, если в 2022 г. срок своей трудовой деятельности на последнем рабочем месте пять и более лет в совокупности отмечали 58,2 % опрошенных, то в 2023 г. эта доля снизилась до 45,3 %. Доля респондентов, работающих на своем месте менее двух лет в 2022 г. составляла 16,8 %, а в 2023 г. она выросла до

19,3 %. Заметно увеличилась доля работающих на нынешнем месте от двух до пяти лет – с 21,6 % до 32,6 % (табл. 1).

Таблица 1

Как долго Вы работаете на этом месте?, %

Значения	2022	2023
Меньше года	5,8	5,4
1 – 2 года	11	13,9
от 2 до 5 лет	21,6	32,6
5-10 лет	31,9	24,0
свыше 10 лет	26,3	21,3
Затрудняюсь ответить	3,4	2,9
Итого ответивших:	100	100,0

Рост трудовой мобильности, выявленный в результате опроса, пока еще нельзя назвать существенным, так же, как преждевременно вести речь о складывающейся тенденции. Тем не менее, можно предположить, что рынок труда в регионе становится более лабильным и динамичным ввиду ухода значительной части работников – либо мобилизованных или подписавших контракты на военную службу, либо покинувших регион.

Результаты опроса показали существенное увеличение доли респондентов, менявших место работы за последние пять лет, а также рост количества тех, кто делал это два и более раз. Так, меняла место работы за последние пять лет почти половина респондентов (45,2 %); при этом 27,2 % опрошенных делали это один раз, 10,3 % – два раза, 7,7 % – более двух раз. Не приходилось менять место работы за последние пять лет 52,8 %. Эта доля заметно меньше, нежели в 2022 г.; соответственно, доли менявших работу с той или иной интенсивностью – заметно больше (табл. 2).

Таблица 2

Меняли ли Вы место работы в последние 5 лет? И сколько раз?, %

Значения	2022	2023
Не менял	71,4	52,8
Один раз	20,7	27,2
Два раза	4	10,3
Более двух раз	2,5	7,7
Затрудняюсь ответить	1,3	2,0
Итого ответивших:	100	100

Основными причинами смены места работы в 2023 г. были: неудовлетворенность размером заработной платы (47,0 %), отсутствие возможностей для карьерного роста (22,6 %), поступление лучшего предложения (20,6 %), неудовлетворенность графиком труда (19,6 %); в меньшей мере – неудовлетворенность расположением места работы (13,8 %), неудовлетворенность руководством (8,9 %), переезд (7,8 %), увольнение работодателем (6,9 %), неудовлетворенность коллективом (5,4 %), отсутствие соцпакета (5,0 %). По сравнению с 2022 г. довольно заметно выросли доли тех, кто сменил место работы в поиске более высокой зарплаты (на 7,4 п.п.) и более выгодных условий (на 5,5 п.п.), что косвенным образом свидетельствует о наметившейся трансформации регионального рынка труда из так называемого «рынка работодателя» в «рынок работника». В последнем сжатие предложения при сохраняющемся спросе на трудовые ресурсы ставят работника в несколько более выгодное положение, заставляя работодателя конкурировать друг с другом за трудовые ресурсы, предлагая и более выигрышные условия.

Свидетельством заметной активизации трудовой мобильности жителей Белгородской области является то, что, если в 2022 г. 9,2 % опрошенных за последние полгода искали новое место работы, то в 2023 г. эта доля выросла в несколько раз – до 24,5 % (табл. 3).

Таблица 3

Искали ли вы новое место работы в течение последних 6 месяцев?, %

Значения	2022	2023
Да	9,2	24,5
Нет	89,6	73,8
Затрудняюсь ответить	1,2	1,7
Итого ответивших:	100	100

Однако, фиксируя некоторую тенденцию к формированию в регионе «рынка работника», было бы явным преувеличением связывать рост трудовой мобильности лишь с этим фактором. Выше были отмечены проблемы экономики и России, и приграничных регионов, вызванные СВО, среди которых – торможение производства в ряде отраслей из-за санкционного давления и физический ущерб производственной инфраструктуре или же выведение производственных ресурсов из оборота (как, например, земли сельхозназначения на приграничных территориях). Опросные данные свидетельствуют также о довольно заметной дестабилизации ожиданий работников относительно постоянства своей трудовой деятельности. Так, с 2022 г. на 4,6 п.п. – до 15,8 % – выросла доля респондентов, отмеча-

ющих высокую вероятность потери работы в течение года; доля же отметивших низкую вероятность этого, хоть и незначительно (на 0,8 п.п.), но снизилась – до 77,5 % (табл. 4).

Таблица 4.

Насколько высока, по Вашему мнению, вероятность того, что Вы можете потерять работу в течение ближайшего года?, %

Значения	2022	2023
Очень высока	1,6	1,2
Скорее высока, чем низка	9,6	14,6
Скорее низка, чем высока	51,7	58,4
Очень низка	26,6	19,1
Затрудняюсь ответить	10,5	6,6
Итого ответивших:	100,0	100,0

Итак, по результатам социологического мониторинга можно сделать выводы о таких наметившихся тенденциях на рынке труда Белгородской области, связанных с фактором СВО, как заметный рост трудовой мобильности, обусловленный сжатием предложения трудовых ресурсов из-за миграционного оттока населения и перехода части работников-мужчин из экономики на военную службу; некоторый рост конкуренции работодателей за работников, прежде всего, квалифицированных; повышение, пусть и небольшое, уровня неуверенности работников в стабильности своего положения в организации.

Список литературы

1. Доклад о социально-экономическом положении Белгородской области / Январь 2023 г. URL: <https://gks.ru/region/doc11114/Main.htm> (дата обращения: 15.07.2023).

КЛЮЧЕВЫЕ ТРЕНДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Рожкова А.Ю.

*Ростовский филиал Российской таможенной академии,
г. Ростов-на-Дону*

Вызовы и угрозы современного глобального мира (гибридные войны, экстремизм, терроризм, санкционные блокады и пр.) не только существенным образом меняют условия и характер ведения

внешнеэкономической деятельности, но и актуализируют качественно новые подходы к обеспечению национальной безопасности государств. Указанные обстоятельства на фоне интеграционных процессов Евразийского экономического союза существенно повышают роль таможенных органов, которые выполняют широкий спектр задач и функций (ст.251 ТК ЕАЭС) [1].

«Федеральная таможенная служба (ФТС России) является федеральным органом исполнительной власти и осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации функции по контролю и надзору в области таможенного дела (таможенный контроль), функции органа валютного контроля, функции по защите прав на объекты интеллектуальной собственности, функции по обеспечению соблюдения мер нетарифного регулирования, мер технического регулирования, мер экспортного контроля, в том числе мер в отношении продукции военного назначения, функции по проведению транспортного контроля в пунктах пропуска через государственную границу Российской Федерации, функции по проведению радиационного контроля, функции по проведению санитарно-карантинного, карантинного фитосанитарного контроля...» [2].

На эффективное выполнение миссии ФТС России, впервые сформулированной в «Стратегии-2030» [3], влияют множество факторов, в их числе полномасштабная цифровизация и автоматизация деятельности, переход к «интеллектуальной таможне» и пр., но не будет преувеличением подчеркнуть приоритетную роль профессионализма должностных лиц таможенных органов.

Понятие «должностные лица таможенных органов» определено Федеральным законом от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», а именно – это «граждане, замещающие должности сотрудников в указанных органах, которым присвоены специальные звания (сотрудники таможенных органов), и федеральные государственные гражданские служащие таможенных органов» [4].

Федеральным законом от 03.08.2018 № 289-ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации...» установлено, что деятельность таможенных органов основана на принципах профессионализма и компетентности должностных лиц таможенных органов [5].

Кроме того, следует акцентировать внимание на том, что профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется на системной основе и заключается в приобретении им новых зна-

ний и умений, развитии его профессиональных и личностных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей» [6].

Развернутый перечень и анализ подходов к формированию новых компетенций должностных лиц таможенных органов представлен в работе Чижикова С.М. [7]. По мнению исследователя, новые компетенции должностных лиц таможенных органов определяются положениями Таможенного кодекса ЕАЭС (ст. 10, ст. 368, ст. 396, ст. 397 и пр.) [1], а также положениями Федерального закона № 289-ФЗ (п.11 ст.254, п.12 ст. 254, п.13 ст.254, ст.255, ст. 386 и др.) [5]. В основе своей эти компетенции направлены на реализацию информационно-коммуникативных функций таможенных органов. Это задано вектором трансформации системы таможенных органов, т.е. реализацией сервисно-ориентированной концепцией развития ФТС России.

Динамичные перемены в деятельности таможенных органов, обусловленные процессами цифровизации и внедрением новых информационных технологий, создают предпосылки к изменению «философии профессионального развития» должностных лиц таможенных органов. Прежде всего, необходимо осознание ценности профессиональных знаний, умений и навыков. Таможенная деятельность многогранна и имеет большую вероятность различных рисков, не только связанных с банальными коррупционными схемами, но и новыми проявлениями профессионального несоответствия. Отсутствие мотивации к саморазвитию и самообучению гипотетически создает должностному лицу таможенных органов заведомо проигрышную ситуацию. В настоящее время умение быстро адаптироваться к новым требованиям профессионализма и надлежащего уровня квалификации выступает гарантией личной безопасности.

Ни для кого не секрет, что участники внешнеэкономической деятельности (ВЭД) всегда стремятся сократить свои издержки, связанные с таможенными операциями и таможенными процедурами. Например, на таможенных постах фактического контроля существует практика создания в мобильных телефонах участников ВЭД соответствующих «групп» и «чатов». В них перевозчики активно обсуждаются различные способы «минимизации расходов на таможню», в том числе могут описываться конкретные действия отдельных должностных лиц таможенных органов с точки зрения их непрофес-

сионализма, иногда даже имеются рекомендации в какой смене «не пройдешь», а в какой – «можно рискнуть».

В целях минимизации негативных последствий подобного рода процессов, целесообразно трансформировать систему профессионального развития в сторону персонализации обучения. Любое обучение независимо от формы и методов (очная, заочная или комбинированная) предусматривает получение знаний, обеспечивающих профессиональное развитие таможенников и, главное, не только решение практических задач, но и реализацию интеллектуального потенциала должностных лиц таможенных органов. Именно интеллектуальный потенциал как интегральный показатель, дающий представление об обобщенной совокупности возможностей личности, обеспечивает быстрое, комплексное и эффективное решение сложных и нестандартных профессиональных проблем.

В условиях цифровизации и автоматизации развитие интеллектуального потенциала должностных лиц таможенных органов является ключевым трендом профессионального развития, поскольку «интеллектуальная таможня» не может быть результативной без интеллектуальных таможенников. Совершенствованию интеллектуального потенциала должностных лиц таможенных органов содействует не только процесс системного и непрерывного профессионального обучения, но и реализация способности к саморазвитию.

Основной принцип современного обучения заключается в том, что должностные лица таможенных органов, начиная обучение с разным уровнем опыта, знаний, умений и навыков, путем освоения индивидуальных траекторий достигают единых результатов обучения, определенных целями профессионального развития.

С учетом роста объемов знаний в целом, а также требований к практическому применению новых таможенных технологий и сервисов, необходимо создавать условия для освоения учебных программ с комфортной для таможенников скоростью в сочетании с эффективной обратной связью по оценке результатов обучения. Важное значение в этой связи получило внедрение принципов клиентоцентричности в деятельность таможенных органов. Соответственно, стандарты и принципы клиентоцентричности должны реализовываться как во взаимодействии с участниками ВЭД, так и внутри самой системы таможенных органов. Следовательно, процесс профессионального развития в таких условиях гипотетически приобретает большую практическую направленность. Должностные ли-

ца таможенных органов не только имеют возможность самостоятельно определять направления своего профессионального развития в рамках внутривнепроизводственного обучения (используя потенциал ФТС России и РТА), но и при необходимости на договорной основе проходить обучение в других вузах.

В состав должностных лиц входят две категории сотрудники и федеральные государственные гражданские служащие (ФГГС). Правовое регулирование процесса профессионального развития ФГГС определено Указом Президента РФ от 21.02.2019 № 68 [6]. Однако вопросы правовой регламентации профессионального развития сотрудников таможенных органов находится в стадии активного формирования.

На протяжении долгого периода времени обязательным (практически императивным) для должностных лиц, не имеющих базового таможенного образования, было прохождение в очной форме обучения по дополнительной профессиональной программе (ДПП) «Основы таможенного дела». Данная ДПП лаконично и четко давала минимальный объем знаний и практических навыков должностным лицам, срок службы которых в системе таможенных органов менее 1 года. Однако, из-за пандемии и последовавших мероприятий по экономии средств федерального бюджета, обязательно теперь стало обучать должностных лиц таможенных органов только основам антикоррупционного поведения в заочном формате. Это лишь один пример, но достаточно убедительный.

В настоящее время создаются и успешно внедряются системы персонализации обучения и формирования персонального профиля компетенций должностных лиц таможенных органов. Однако существующие сервисы направлены в основном на формирование универсальных компетентностей и наиболее востребованных компетенций для цифровой экономики, тогда как ведомственная система профессионального развития должностных лиц таможенных органов нуждается в собственной системе, учитывающей специфику профессиональной деятельности как в части образовательного контента, так и в части управления кадровым составом.

На современном этапе тренды профессионального развития должностных лиц таможенных органов задаются соответствующими требованиями (рамочными ограничениями). Во-первых, необходимость сокращать издержки участников ВЭД (временные, материальные и пр.); во-вторых, увеличение объемов информации, предостав-

ляемой участниками ВЭД при таможенном декларировании в электронном виде и ее сопоставление с базами данных других ведомств; в-третьих, ориентирование на активное применение информационных и цифровых технологий.

Таким образом, профессиональное развитие должностных лиц таможенных органов – это динамичный процесс, который составляет формирование знаний, умений и навыков. Содержание профессиональной деятельности, профессиональное обучение и профессиональное развитие должны создавать условия и обеспечивать возможности реализации интеллектуального потенциала должностных лиц таможенных органов, т. е. используя механизмы саморазвития, всегда действовать целенаправленно, мыслить рационально и эффективно взаимодействовать в деловом окружении.

Список литературы

1. «Таможенный кодекс Евразийского экономического союза» (ред. от 29.05.2019, с изм. от 18.03.2023) (приложение № 1 к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза). [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_215315/26ab71da645b41efbb3f5d6bfa7efcfadaea8506/.

2. Постановление Правительства РФ от 23.04.2021 № 636 (ред. от 03.10.2023) «Об утверждении Положения о Федеральной таможенной службе, внесении изменений в Положение о Министерстве финансов Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых...». [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382977/.

3. Распоряжение Правительства РФ от 23.05.2020 № 1388-р (ред. от 08.07.2023) «Стратегия развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года» [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_353557/62debeae95a59b101c046143d08662125b1b4032/

4. Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О службе в таможенных органах Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15264/2ba24afd4e8c8dc693732cc085c3706c3cda9242/

5. Федеральный закон от 03.08.2018 № 289-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 28.04.2023) «О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL:// https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/1e22874b76f3e23e47f83d71b870c5ef4f52e004/.

6. Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 (ред. от 26.06.2023) «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации») [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL://https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/.

7. Чижиков С.М. О новых компетенциях должностных лиц таможенных органов в контексте профессиональных стандартов Всемирной таможенной организации и Стратегии развития таможенной службы России до 2030 года // Ученые записки Санкт-Петербургского имени В.Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. 2020. № 4 (76). С. 118-121.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ И ДЕСТРУКТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Романовская Г.В.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
Финансово-экономический колледж, г. Ростов-на-Дону*

Проблема эмоционального выгорания сотрудников в настоящем времени является весьма актуальной. Понятие синдрома эмоционального выгорания ввёл в психологию американский психиатр Герберт Фрейденбергер в 1974 году. Это комплекс симптомов, характеризующийся постепенной утратой вовлеченности в профессиональную деятельность, личностной отстранённостью от содержания труда. Согласно многолетним исследованиям Кристины Маслач, ведущего специалиста по профессиональному выгоранию, оно проявляется формальным выполнением должностных обязанностей,

негативизмом в отношении коллег, клиентов и соответственно влечет за собой изменения в области коммуникаций и интеракций между сотрудниками. Эмоциональное выгорание таким образом отрицательно сказывается как на исполнении профессиональной деятельности, так и на отношениях с партнерами.

В данной статье остановимся на внешних факторах, провоцирующих эмоциональное выгорание, так как именно они являются важными детерминантами возникновения социально-трудовых конфликтов. Первый фактор – это деятельность, связанная с интенсивным общением, точнее, с целенаправленным восприятием партнеров и воздействием на них. Профессионалу, работающему с людьми, приходится постоянно подкреплять эмоциями разные аспекты общения: активно ставить и решать проблемы, внимательно воспринимать, быстро взвешивать альтернативы и принимать решения. Вторым фактором является дестабилизирующая организация деятельности. Это нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация, наличие в ней противоречий, завышенные нормы контингента, с которым связана профессиональная деятельность. Третий фактор, на который хотелось бы обратить внимание – неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности [1]. Она определяется двумя основными обстоятельствами: конфликтностью по вертикали, в системе «руководитель–подчиненный», и по горизонтали, в системе «коллега–коллега». Конфликтная обстановка побуждает одних растрачивать эмоции, а других – искать способы экономии психических ресурсов. Также имеет место быть общение с психологически трудным контингентом, с которым имеет дело профессионал. У педагогов и преподавателей – особые дети. У руководителей – подчиненные с акцентуациями характера, неврозами, нарушители дисциплины. У обслуживающего персонала – капризные и грубые клиенты. Под влиянием указанных факторов социально – трудовые конфликты возникают достаточно часто и имеют деструктивные последствия. Эти последствия связаны с разрушением существующей совместной деятельности, ухудшением или разрывом межличностных отношений в коллективе, плохим самочувствием участников конфликтной ситуации, а также низкой эффективностью дальнейшего взаимодействия и пр. Определим социально-трудовой конфликт как особый вид столкновения двух и более противоположно направленных сил и взглядов по поводу социально-трудовых отношений в условиях не-

совпадения интересов, ценностей либо нехватки различных ресурсов. В основе социально – трудовых конфликтов лежат противоречия в оценке целей, методов и средств управленческой и организационной деятельности, ее результатов и социальных последствий. Социально-трудовой конфликт может быть обусловлен особенностями трудового процесса, психологическими особенностями человеческих взаимоотношений (симпатиями и антипатиями, культурными, этническими различиями, действиями руководителя, плохой психологической коммуникацией и др.), личностными особенностями членов группы, например, неумением контролировать свое эмоциональное состояние, агрессивностью, бестактностью и т. п. Данный вид конфликтов может иметь как конструктивные, так и деструктивные последствия. К конструктивным относятся раскрытие важной проблемы, вовлечение сотрудников в её решение, предоставление членам трудового коллектива возможности совершенствоваться, используя полученный опыт конструктивного взаимодействия. Рассматривая деструктивные последствия конфликтных ситуаций в организациях, можно выделить поляризацию различий во мнениях и ценностных ориентациях, снижение трудовой мотивации и дисциплины, негативные стрессовые реакции, способные нанести существенный ущерб ментальному и физическому здоровью не только непосредственных участников конфликта, но и вынужденных наблюдателей [2]. Будет ли социально – трудовой конфликт иметь те или иные последствия, будет зависеть от выбранных сторонами конфликта стратегий поведения. Согласно теории Кеннета Томаса стратегий всего пять и оптимальными с точки зрения конструктивного урегулирования конфликтов являются сотрудничество и компромисс. Менее эффективны стратегии избегания, приспособления и соперничества. Очевидным является тот факт, что выбор стратегии поведения участников конфликтов во многом зависят от того, в каком эмоциональном состоянии участники оказываются в точке начала конфликтной ситуации. Эмоциональное состояние сотрудника во многом зависит от комфортной психологической атмосферы в коллективе, но одним из важных факторов, влияющих на эмоциональное благополучие, является степень эмоционального выгорания сотрудника. Более того, психологические исследования, проводимые среди медицинских и офисных работников, показывают, что конфликтность сотрудников напрямую коррелирует с уровнем эмоционального выгорания [3]. Соответственно, чем выше уровень сформированности выгорания, тем более сотрудник подвержен вовлечению в социально-трудовые конфликтные ситуации.

Конфликтов в трудовой сфере невозможно избежать, но минимизировать их деструктивные последствия – вполне выполнимая задача. И как один из эффективных способов можно рекомендовать применение методов профилактики эмоционального выгорания среди сотрудников. Палитра методов профилактики выгорания весьма разнообразна. Это обустройство зон релаксации в трудовом пространстве, проведение занятий с организационным психологом для своевременной диагностики стадий сформированности синдрома эмоционального выгорания и профилактические сессии с сотрудниками [4]. Психолог может помочь найти баланс между работой и отдыхом, обучить методикам эмоциональной регуляции, повысить конфликтную компетентность. Важной превентивной мерой является создание профессиональных сообществ (профсоюзов), привлечение сотрудников к участию в различных мероприятиях совместно с коллегами вне трудового процесса, организация отдыха и досуга, а также стимулирование дальнейшего обучения в рамках профессии и повышения квалификации.

Список литературы

1. Молокоедов А.В., Слободчиков И.М., Удовик С.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. М.: Левь, 2018. 252 с.
2. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Дело, 2013. 208 с.
3. Игумнова Г.В. Эмоциональное выгорание как фактор конфликтности специалиста // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 10–3. С. 484–486.
4. Водопьянова Н.Е., Старченко Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с.

ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Рябошапка А.И.

*Ростовский филиал Российской таможенной академии,
г. Ростов-на-Дону*

Процессы формирования цифровой экономики, получившие старт в России благодаря достигнутым результатам в области фундаментальных и прикладных исследований, переменам в производстве, связанным с созданием и освоением цифровых технологий в различ-

ных отраслевых сегментах, в настоящее время анализируются, оцениваются и прогнозируются в контексте актуализации проблем занятости, овладения профессиональными кадрами соответствующими компетенциями, подготовки квалифицированных специалистов для перспективных направлений деятельности. Содержание, этапы и меры по регулированию данными процессами определены программными документами РФ, утвержденными указами президента и решениями правительства [1].

В первую очередь важно сконцентрировать внимание на реальных и в значительной мере грядущих переменах в области занятости населения, которые нашли отражение, в нормативных документах Так, согласно Стратегии цифровизации России на период до 2030 года переход к использованию цифровых технологий затронет в первую очередь систему государственного управления, деятельность многочисленных структурных звеньев данной системы, оказывающих государственные услуги населению. В известной модели взаимодействия «государство-население», именуемой G2P, предусмотрены коммуникации граждан и государственных структур на основе широкого внедрения цифровых платформ, что в настоящее время и в перспективе дает значительную экономию рабочего времени, упрощение процедуры взаимодействия населения с такими подразделениями государственного аппарата как налоговая служба, миграционная служба, таможенная служба, правоохранительными подразделениями государства, органами правосудия и правопорядка.

Основными проблемами занятости в данной сфере для России следует считать прогнозируемое в будущем снижение числа работников, должностных единиц специалистов по причине открывающихся возможностей по внедрению технологий искусственного интеллекта, которые позволяют перенести часть функций работы с массивами информации на технологии нейронных сетей и больших данных (big data). Следствием данной проблемы станет все более отчетливая тенденция пересмотра требований к компетенциям лиц, которые сохраняют за собой рабочие места, повышение доли интеллектуальной составляющей в содержании труда, а также формулирование новых требований по характеристикам компетенций при подготовке кадров в образовательных учреждениях системы высшего и среднего профессионального образования. В первую очередь это затронет вузы и сузуы, обеспечивающие подготовку государственных служащих, специалистов для различных уровней управления в системе государственной службы.

Проблемный характер решения задач занятости в современных условиях практически для всех стран, включая и Россию, проявляется и в моделях коммуникаций «государство–бизнес» (G2B), «бизнес–бизнес» (B2B), «бизнес–население» (B2P). Проблемы занятости для данных уровней взаимодействия в условиях цифровизации проявляются в следующих социально-экономических аспектах. Прежде всего необходимо отметить, что применение цифровых технологий именно в области коммуникаций государственных служащих и представителей бизнес структур обладает рядом положительных сторон, которые нашли отражение в современных публикациях [2]. Это бесспорно значимое преодоление фактора влияния субъективно-личностных установок участников принятия решений от возможного давления, принуждения к коррупционным схемам, ограничение необоснованного административного диктата со стороны представителей властных структур и др. Напротив, благодаря применению современных технических средств создаются предпосылки для формирования качественно новых форм партнерских отношений с учетом того, что в экономике и обществе в целом повышается роль сектора услуг, охватывающего не только традиционные отрасли данной сферы, но и осуществление интеллектуальных, финансовых услуг, правового и иных форм консалтинга. Цифровизация определяет глубокие структурные трансформации в экономике, выдвигая на первое место занятость в сфере услуг. Почти половина населения всего мира занята именно в этой сфере. В России структурные сдвиги в занятости на секторальном уровне также соответствуют общемировым тенденциям [3]. Не трудно понять, что данное направление деятельности приобретает актуальное значение в обозримом будущем, с необходимостью открытия предприятий различных форм собственности в указанном секторе, создания рабочих мест и обеспечения квалифицированными кадрами. Вместе с тем повышаются издержки, связанные с реальной и рыночной (конъюнктурной) оценкой данных услуг, что в целом может привести к росту трансакционных издержек в структуре себестоимости благ, произведенных сектором «фирмы», а последствием этого является запуск инфляции издержек в национальной экономике.

Занятость в условиях цифровизация в контексте модели (B2B) следует рассматривать как усиление конкуренции предпринимательских структур за трудовые ресурсы, высококвалифицированные кадры на фоне глубоких перемен, которые осуществляются в секто-

ральной и отраслевой структуре экономики под влиянием современной промышленной революции (industry 4,0), а также общемировых демографических тенденций, связанных со снижением рождаемости и смертности, увеличением продолжительности жизни и как следствие пересмотром рамок трудоспособного и пенсионного возраста [3].

Далее важно обратить внимание, что в модели В2Р повышается значение форм трудовой деятельности, освобожденных от рамок строгой регламентации. Переход на удаленные, дистанционные формы работы в условиях цифровизации [4] может вызвать эффект неконтролируемого, неучтенного с точки зрения производительности, интенсивности и продолжительности рабочего времени протекания трудовых процессов. Возможными последствиями в условиях недостаточности правового регулирования и отсутствия культуры договорных отношений могут стать снижение доходов граждан, рост неучтенных доходов. Общими негативными последствиями для экономики страны становятся угрозы снижения величины налогооблагаемых доходов населения, рост социальных издержек, особенно при отсутствии учета больничных листов лиц, работающих в формате дистанционной занятости. Другими словами, повышение роли виртуальных форм занятости может привести к неуправляемой занятости при условии отставания или отсутствия законодательного регулирования продолжительности рабочего дня, методологических подходов и методик расчетов оплаты труда граждан, осуществляющих деятельность в формате «фриланса», аутсорсинга, платформенной коммуникации и др.

Подводя итог вышесказанному представляется возможным сделать следующие основные выводы.

Цифровизация приводит к существенным переменам в формах и видах деятельности, технологическом уровне производства, передаче множества функций человека в трудовой деятельности техническим средствам, в частности благодаря нейротехнологиям и искусственному интеллекту. Однако, как справедливо подчеркивается в современных исследованиях, данный процесс приведет бесспорно к качественным переменам в сфере занятости населения, но не сможет в целом заменить самого человека и необходимость его контролирующего и корректирующего воздействия на производственный процесс, в котором используются передовые технологии [5].

В обозримом будущем повышается роль сферы услуг, которая в значительной мере соответствует возможностям применения

наиболее распространенных цифровых технологий, в частности цифровых платформ, а значит и занятости в данной сфере, переходом на дистанционные формы организации трудовой деятельности. Указанные процессы повышают в целом потребность в специалистах для цифровой экономики. Так по прогнозным оценкам, повышается потребность в специалистах ИТ сферы в России, прежде всего разработчиков программных продуктов «примерно на 50 % увеличился спрос на специалистов, владеющих Python, CSS, Java и Oracle. Спрос на разработку нейросетей увеличился на 84 %, а на создание программного обеспечения для Linux – на 61 %» [6]. Далее востребованными в настоящем и будущем являются специалисты, способные оказывать услуги системных агрегаторов. В частности, во втором квартале 2022 года в сравнении с аналогичным периодом 2021 года «спрос на услуги по автоматизации бизнеса вырос на 86 %, по автоматизации документооборота – на 51 %, по внедрению CRM – на 52 %. Увеличилась потребность во внедрении элементов 1С, с помощью которых можно автоматизировать бухгалтерские процессы» [6]. Также повышается спрос на специалистов по информационной безопасности в целом на 18 %, при этом потребность в профессиональных кадрах, обеспечивающих защиту от DDoS-атак, повысилась более чем в два раза, тестировщиках – на 81 %. «Увеличился спрос на PostgreSQL (на 52 %), MongoDB (на 48 %), Redis (на 42 %) и на SQL (на 21 %) – языки и ресурсы, с помощью которых можно создать систематизированную базу данных» [6]. Решение существующих проблем связано с дальнейшей разработкой и совершенствованием действующих нормативно-правовых документов, разработкой методик регламентации, учета затрат труда для новых форм занятости, подготовкой профессиональных кадров, владеющих компетенциями для деятельности в цифровой среде.

Список литературы

1. Стратегия развития информационного общества в РФ на 2017–2030 гг. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41919>.
2. Дудин М.Н., Шкодинский С.В., Продченко И.А. Цифровизация экономики и глобальные тренды на рынке труда как факторы экономического суверенитета страны // Экономика труда. 2021. № 7. с. 663–682.

3. Клавдиенко В.П. Трансформация структуры занятости населения в условиях цифровизации экономики: глобальные тренды и Россия // Инновации. 2019. № 10 (225). С. 81–87.

4. Нехода Е.В., Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. 2021. Т.8. № 9. С.897-916. URL: <https://1economic.ru/lib/113408?ysclid=lo2e8nks06308362920>.

5. Днепровская Н.В., Макаренко Е.В. Актуальные задачи цифровизации в сфере занятости // Информационное общество. 2021. № 2. С. 19–26. URL: www.infosoc.iis.ru

6. Рынок труда в России 2022: аналитика, прогнозы, тренды // Пресс-центр Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ». URL:<https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1071206.html?ysclid=lo451p4yp8784133925>.

ПОНЯТИЕ ТРУД И ЧЕЛОВЕК ТРУДА В ИСКУССТВЕ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ИЗМЕНЕНИЙ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Сагайдачная Е.Н., Велиев А.Я.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

Труд, трудовая деятельность, человек труда является важным понятием в различных областях знания и сферах жизни современного человека, включая экономику, юриспруденцию, литературу и другие. Вот лишь некоторые толкования этих понятий: "Труд – это процесс, приносящий в экономике конечное производство благ и услуг», великорусский экономический словарь. [2, с. 135–136] "Труд – это деятельность, направленная на создание материальных или нематериальных благ", терминологический словарь экономических терминов. [8, с. 344] "Труд – это активная деятельность человека, направленная на производство определенных результатов", большой юридический словарь. [1, с. 223]

Немного шире это понятие рассматривается в юридическом словаре Оккама: "Труд – это деятельность, направленная на получение доходов и удовлетворение материальных и духовных потребностей человека". [7, с. 45]

Данное понятие перекликается с определением, данным И.В. Гёте: "Труд – это действие, при условии, что оно является самодея-

тельным, осознанным и умственным", и наиболее широко раскрывается А. Карловым: "Труд – это неотъемлемая составляющая человеческой жизни, его своеобразный способ выражения и самореализации". [3, с. 178–179]

Таким образом, труд может быть определен как активная деятельность человека, направленная на создание материальных или нематериальных благ, производство определенных результатов, удовлетворение материальных и духовных потребностей, а также как самодеятельное и осознанное действие, способ выражения и самореализации.

Образ человека труда и описание труда в искусстве являются не только отражением современной действительности, срезом историко-культурологического слоя, но и неотъемлемой частью идеологической повестки государства.

В искусстве, таком как живопись, кинематограф и литература, образ человека труда отображается в различных формах. Эти произведения передают не только реальность и социальные отношения, но и идеологические взгляды и ценности общества. Художественные образы трудящихся людей, их жизненные и трудовые условия, отношения и проблемы могут быть использованы для выражения идеологических позиций государства.

В этом случае, мы можем предположить, что образ человека труда и описание труда в искусстве могут служить инструментом формирования и поддержания определенной идеологии в обществе. Государство может использовать искусство для пропаганды и поощрения определенных ценностей, таких как трудолюбие, коллективизм, патриотизм и т.д. Подобное использование искусства может оказывать влияние на сознание людей, формировать их мировоззрение и отношение к труду. [5, с. 86]

Связь между образом человека труда в искусстве и происходящими в обществе изменениями состоит в том, что идеологическая повестка государства часто отражает текущие социальные и экономические процессы в обществе. К примеру, в период индустриальной революции искусство могло отражать усиление эксплуатации рабочего класса, недостаточные условия труда и социальные противоречия. В более современных произведениях искусства, которые отражают переход к постиндустриальному обществу, можно увидеть изменения в образе человека труда, такие как увеличение значимости интеллектуального труда или высокие стандарты качества жизни,

стремление к удовлетворения больших желаний и большего потребления товаров и услуг. [9, с. 136]

Следовательно, образ человека труда и описание труда в искусстве могут отражать и формировать идеологическую повестку государства, а также отразить происходящие в обществе изменения. Это позволяет искусству оказывать значительное влияние на общественное сознание и формирование ценностей.

Наиболее ярко изменение образа человека труда или трудовой деятельности на примере 21 века. В современном обществе существует множество профессий и специализаций, которые в прошлом были не представлены или имели несравнимо меньшую значимость. Одной из наиболее ярких тенденций является развитие информационных технологий, что привело к появлению новых профессий, связанных с интернетом, программированием, аналитическими и маркетинговыми исследованиями, а также создание и поддержкой социальных сетей.

Другим важным изменением в контексте трудовой деятельности является рост значимости работника знаний. Если в прошлом часто превалировала физическая сила и мастерство, то в наше время все больше людей заняты творческой и аналитической работой, требующей высокой квалификации, образования и постоянного обновления знаний. [4, с. 201]

Также в 21 веке происходит активный рост сектора услуг и удаленной работы. С развитием коммуникационных технологий стало возможным работать удаленно, не выходя из дома или из другого удобного места. Возросла популярность фриланса, где люди могут предложить свои услуги через интернет, работая на себя, не привязываясь к офисному пространству или графику работы.

В связи с ростом автоматизации и внедрением роботизированных систем, технических и инженерных профессий стало еще более востребовано. Человеку приходится адаптироваться к постоянным изменениям и учиться новым навыкам, чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке труда. Эта проблема освящается в кинематографе в фильмах: «Стажер» (реж. Н. Мейерс), «Her» (реж. Спайк Джонсон), «Upgrade» (реж. Ли Уоннел) и многие другие. Искусство будущего представляет собой не только новый сюжетный ряд в своих работах, но изменился и сам подход к созданию произведения, где зритель является одновременно и субъектом, и объектом конечного продукта (работы Д. Кафка, М. Эшера, Дж. Элвиса и др.) [6, с. 95]

Таким образом, в 21 веке произошли значительные изменения в образе человека труда и трудовой деятельности. Появились новые профессии, требующие высоких знаний и творческого подхода, а также возросла популярность удаленной работы и фриланса. Учащийся должен готовиться к постоянному обучению и адаптации к новым технологиям и требованиям рынка труда.

Со временем образ трудовой деятельности и человека труда претерпели существенные изменения. Ранее, в традиционном обществе, труд трактовался как неотделимая часть жизни человека, его обязанность перед обществом. Человек воспринимался как существо, обязанное трудиться для самосохранения, обеспечения семьи и служения обществу. Однако с развитием промышленности и появлением переработки, труд стал все больше ассоциироваться с внешним процессом, к которому люди приступают только для получения заработной платы. Рост заработной платы и социального благополучия стал способствовать тому, что труд начал рассматриваться скорее как средство достижения личных целей и удовлетворения потребностей, а не как обязанность. [10, с. 98]

Сейчас, в условиях постиндустриального общества, с ростом сектора услуг и развитием информационных технологий, образ трудовой деятельности и человека труда ощутимо изменились. Только наличие высшего образования больше не является обязательным условием для трудоустройства, важнее становится наличие опыта работы и умений в определенной сфере. Коллективное производство уступает место индивидуальной работе и самозанятости. Отношение к труду тоже изменяется. Многие люди стремятся найти работу, которая бы удовлетворяла их творческие потребности и была бы востребована на рынке труда. Возникает тенденция к самореализации через работу, к выбору такой должности, которая бы помогала раскрыть свой потенциал и достигать личных и профессиональных целей.

Таким образом, изменение образа трудовой деятельности и человека труда связано с изменением социально-экономических условий и социально-культурного развития общества. Вместе с этим изменяются и отношение к труду, ценности и ожидания от работы, которые направлены на самореализацию и достижение личных целей.

Список литературы

1. Большой юридический словарь, Москва: ИНФРА-М., 2015, 223 с.

2. Великорусский экономический словарь, Москва: Финансы и статистика, 2006, 135–136 с.
3. Гёте И.В. Философия труда, Москва: Издательство «Наука», 1970, 178–179 с.
4. Горшкова О.А. образ человека труда и описание труда в современной российской литературе. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, (4), 2017, 198–203 с.
5. Данилова А.В. Влияние идеологии на формирование образа человека труда в искусстве. Вестник Адрес, 8(2), 2017, 85–90 с.
6. Логинова Н.А. Роль искусства в формировании идеологии государства: труд, власть, государство. Вестник РГГУ, (2), 2019, 94–99 с.
7. Оккам Ф. Юридический словарь. Москва: Градус., 2003, 45 с.
8. Терминологический словарь экономических терминов. Москва: ИНФРА-М., 2009, 344 с.
9. Чернышева Ю.Е. Образ человека труда в русской классической литературе. Филологические науки, (1), 2008, 135–140 с.
10. Эйдемиллер М.Т. Труд и искусство в современной культуре. Москва: Академический проект., 2013, 98–99 с.

ОХРАНА ТРУДА КАК ЗОНА ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Сагайдачная Е.Н., Деревянко Е.А.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

Развитие общества характеризуется появлением новых сфер трудовой деятельности. Сегодняшний рынок труда меняется стремительно, выдвигая новые требования к работникам, появляются новые компетенции, а некоторые прежние ожидания уходят в прошлое. На сегодняшний день профессиональная трудовая деятельность становится более напряженной, требует максимального внимания и концентрации, разделения труда в соответствии с физическими и умственными способностями, а также решения психосоциальных и организационных вопросов.

Крупное промышленное производство находится в упадке, быстро развиваются малые и средние предприятия, растет занятость в сфере услуг. [1, с. 5-9] Информационные технологии и электроника продолжают развиваться. Меняется организация и содер-

жание работы. За последние несколько лет проблема охраны труда стала особо актуальной. Современное общество все чаще говорит о необходимости тенденций компаний заботиться о своих сотрудниках и их производительности, что является одним из наиболее важных аспектов деятельности, которому уделяется большое внимание.

Решение при этом вопросов, связанных с охраной труда, не означает ненужных затрат, оно может принести предприятию реальную и неизмеримую выгоду. Заботясь об успешном развитии и имидже компании, организации должны не только создавать комфортные и безопасные условия на рабочих местах, но и уметь адаптировать их к физическим и умственным способностям и социальным возможностям каждого сотрудника.

Своевременное выявление факторов риска, обязательные медицинские осмотры, приобретение средств индивидуальной защиты и правильное их применение способствует снижению влияния вредных, опасных и неблагоприятных факторов на здоровье работников. Меры по охране труда помогают повысить производительность труда, самочувствие и здоровье сотрудников, делая условия труда более комфортными и безопасными.

Рабочее место является наиболее прямым показателем того, как работодатели относятся к своим сотрудникам. Если они заботятся не только о прибыли компании, но и о безопасности и здоровье своих сотрудников, они позаботятся о том, чтобы работники чувствовали себя хорошо, уверенно и безопасно на своем рабочем месте.

Одна из прямых обязанностей работодателя – обеспечить сохранность жизни и здоровья сотрудников на рабочем месте (ст. 212 ТК РФ). [2] Охрана труда как отдельное направление деятельности учреждения требует определенных расходов.

Каждое учреждение самостоятельно определяет для себя обязательный набор мероприятий в зависимости от специфики деятельности. Они должны быть зафиксированы в отдельном локальном нормативном акте – Положении об охране труда, которое утверждается руководителем учреждения. Для каждого из мероприятий формируется порядок реализации, источники финансирования и порядок учета.

Все затраты на охрану труда можно разделить на несколько крупных групп:

- расходы на специальную оценку труда;
- расходы на медосмотры;

- расходы на покупку средств индивидуальной защиты;
- расходы на обучение.

Работники, занятые в сферах с вредными и опасными условиями труда, имеют дополнительные права и преимущества согласно ТК РФ. [3, с. 284–291] Сокращенная продолжительность рабочего времени позволяет таким работникам сократить количество времени, проведенного во вредных условиях. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется для восстановления и укрепления здоровья сотрудников. Повышенная оплата труда компенсирует риск и негативное воздействие вредных условий труда на предприятии.

Кроме всего вышеперечисленного, работникам, занятым во вредных условиях труда предоставляется бесплатное молоко и лечебно-профилактическое питание. Эти меры направлены на поддержание здоровья работников и компенсацию вредного воздействия на их организм.

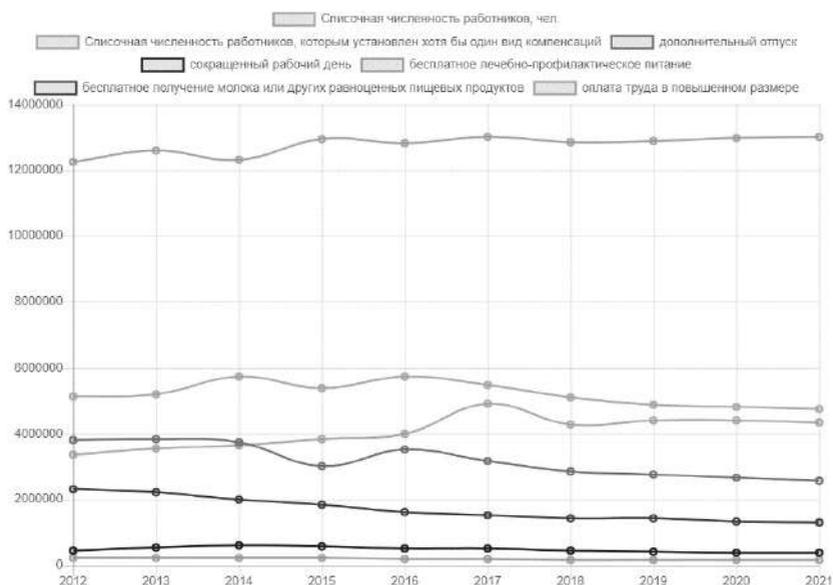


Рис. 1. Численность работников по видам компенсаций за работу во вредных условиях труда в РФ на конец 2012–2021 гг. [4]

Исходя из официальных данных, из 13 млн работников, хотя бы один вид компенсаций получает лишь 40 % сотрудников (по данным за 2021 г.). Если оценивать динамику показателей, то за 10 лет большая часть из них снизилась, при том что среднесписочная численность сотрудников выросла, что говорит об отрицательном тренде на выдачу компенсаций за работу во вредных условиях труда. Это может свидетельствовать о недостаточной ответственности работодателей в обеспечении безопасных условий труда и о недостаточном внимании к его охране.

Данная ситуация является неприемлемой, поскольку работники, занятые в сферах с вредными и опасными условиями труда, подвергаются большому риску для своего здоровья и безопасности. Это может привести к возникновению несчастных случаев, заболеваниям и долгосрочным негативным последствиям для работников.

Для изменения ситуации и улучшения охраны труда, рекомендуется руководителям и работодателям строго соблюдать нормы охраны труда, проводить регулярные обучения и тренировки, улучшить коммуникацию и информирование, создать безопасную рабочую среду и вовлечь работников в принятие решений.

Обеспечение безопасных условий труда и защита здоровья работников должны быть приоритетом для всех работодателей. Это поможет снизить риск несчастных случаев и заболеваний, повысит уровень производительности и улучшит условия труда для всего коллектива.

Список литературы

1. Anna Sapale¹, Dzintra Atstāja. Analysis of the Cost and Benefits of Occupational Safety Measures: Case of State Emergency Medical Service of the Ministry of Health // Safety of Technogenic Environment, 2017, № 8, p. 5–9.

2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023).

3. Н.Н. Шамсияров. Проблемы и перспективы медицинских осмотров работников, занятых во вредных условиях труда: финансово-экономический аспект // Вестник Казанского технологического университета, 2011, № 18, с. 284–291.

4. Федеральная служба государственной статистики // Электронный ресурс: https://rosstat.gov.ru/working_conditions.

КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК ПОДХОД К ПРОФИЛАКТИКЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Сатикова С.В.¹, Андреева О.И.²

*¹ Санкт-Петербургский государственный институт психологии
и социальной работы, г. Санкт-Петербург*

*² Санкт-Петербургский государственный университет;
Санкт-Петербургский государственный институт психологии
и социальной работы, г. Санкт-Петербург*

Социально-трудовые конфликты существенно влияют на атмосферу и общую напряженность в обществе. За первое полугодие 2023 года по данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП зарегистрировано 67 социально-трудовых конфликтов [1]. Исследователи подчеркивают увеличение доли трудовых конфликтов по интересам и снижение доли социально-трудовых конфликтов по праву (связанных с нарушениями трудового законодательства и других законодательных актов) в общей массе трудовых конфликтов.

Социально-трудовые конфликты по интересам чаще всего возникали из-за низкого уровня заработных плат работников, отмены части выплат по премиальным и другим доплатам (компенсациям) из-за проблем в хозяйственной и производственной деятельности предприятий в условиях санкций, а также сокращения работников на проблемных предприятиях, нарушений условий (режимов) труда (неполная занятость, простои работников) [1].

Можно предположить, что рост социально-трудовых конфликтов по интересам связан с недостаточной распространённостью программ профилактики конфликтов на предприятиях и отсутствием системы конфликтологического сопровождения.

В проведенных нами опросе сотрудников служб персонала и руководителей разного уровня 30 предприятий Санкт-Петербурга и Ленинградской области выяснилось, что большинство специалистов слабо информированы о возможностях конфликтологической помощи и конфликтологического сопровождения, а профилактику конфликтов, как социально-трудовых, так и других сводят в основном к конфликтологическому просвещению (лекциям и тренингам). Такая недостаточная осведомленность может существенно сказываться на

работе с конфликтами, приводить к росту конфликтного потенциала этих предприятий.

С нашей точки зрения, необходимо вести подготовку в области работы с конфликтами и оказания конфликтологической помощи для руководителей и специалистов по работе с персоналом и, по возможности, привлекать профессиональных конфликтологов и медиаторов к разработке программ конфликтологического сопровождения сотрудников предприятий.

Под конфликтологическим сопровождением мы понимаем совокупность последовательных действий специалиста, работающего с конфликтами, направленных на превенцию конфликтов, а, при условии их возникновения, на создание условий способствующих принятию оптимальных решений в ситуациях конфликтного взаимодействия и позволяющих добиться конструктивного завершения конфликта и предупреждения возникновения постконфликтов. [2, с. 137].

Конфликтологическое сопровождение одновременно представляет собой одну из ключевых форм конфликтологической помощи и пролонгированный процесс оказания конфликтологической помощи на разных этапах работы с конфликтом.

Конфликтологическое сопровождение социально-трудовых конфликтов может включать в себя:

- диагностику факторов и условий, способствующих возникновению конфликтов в организации;
- анализ предконфликтных ситуаций и конфликтов, позволяющий определить всех вовлеченных в конфликт и ущемленные интересы участников, которые и вызывают эскалацию конфликта;
- выявление факторов, вызывающих конфликт;
- конфликтологическое консультирование участников конфликта и лиц, заинтересованных в его предотвращении и/или завершении;
- такие формы интервенции в конфликт, как поддержку переговоров потенциальных или реальных оппонентов, медиацию и/или консилиацию сторон при развитии конфликта;
- при необходимости - постконфликтное сопровождение;
- внедрение комплекса мероприятий, направленных на совершенствование климата и культуры организации,
- организацию и поддержку программ профилактики конфликтов на предприятии.

Для реализации всех названных форм конфликтологического сопровождения в современной конфликтологии есть необходимые методы и технологии. Но пока они недостаточно используются.

Программы профилактики конфликтов выступают существенной составляющей деятельности по конфликтологическому сопровождению социально-трудовых конфликтов. Они могут включать в себя: совершенствование системы внутренних коммуникаций; развитие систем распределения ответственности; сопровождение внедрений инноваций на предприятии; обучение, направленное на формирование навыков конструктивного поведения в конфликтных ситуациях и конфликтологической компетентности сотрудников, специалистов и руководства предприятия; совершенствование системы человеческих отношений в организации; включение мероприятий по превенции конфликтов в адаптационное, мотивационное, развивающее и оценивающее направления работы с человеческими ресурсами и многое другое. Практически вся деятельность служб HR и T&D современных организаций может иметь составляющую, направленную на профилактику конфликтов.

К сожалению, из-за недостаточного развития прикладной конфликтологии в целом и конфликтологии организаций (конфликтоменеджмента) в частности, пока нет предприятий, где была бы создана полноценная система конфликтологического сопровождения социально-трудовых и организационных конфликтов. На предприятиях встречаются отдельные программы работы с конфликтами, где акцент сделан на обучение, но опускается влияние особенностей самой организации и ее подсистем на формирование предпосылок социально-трудовых конфликтов. Мы хотим обратить внимание коллег на необходимость формирования полноценных систем конфликтологического сопровождения на современных предприятиях, если задача снижения социально-трудовой конфликтности актуальна для общества.

Список источников

1. Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов оценивает социально-трудовую обстановку в первом полугодии 2023 года как стабильную. http://industrialconflicts.ru/lib/120/tsentr_monitoringa_i_analiza_sotsialyno-trudowyh_konfli.html

2. Сатикова С.В., Минаева К.В. Конфликтологическая помощь как новое направление социальных услуг. Научные труды Санкт-

Петербургского государственного института психологии и социальной работы: Выпуск 1 / Под ред. д-ра экон. наук А.И. Балашова. – СПб., СПбГИПСР. 2021. 217 с. с. 128–139.

ОСОБЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Севостьянова И.Е.

*Институт экономики и права (филиал)
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»
в г. Севастополе*

Юридическая ответственность в сфере труда остается актуальной темой научных исследований. На сегодняшний день большинство подходов к пониманию такой ответственности основывается на теориях и концепциях, выработанных в рамках советской доктрины трудового права, что не соответствует требованиям времени и российскому законодательству, которое за последние годы концептуально изменилось. Изменения в законодательстве о государственной службе, о судостроительстве и статусе судей, о прокуратуре и правоохранительных органах, в том числе в части юридической ответственности, обусловили тенденцию к научному переосмыслению данного института. При этом отсутствие в современной отечественной доктрине трудового права единого подхода к понятию юридической ответственности вызывает путаницу в понимании данного института трудового права, а, вместе с тем, не способствует формированию единой практики привлечения нарушителей законодательства о труде к ответственности.

Необходимо отметить, что характерным для юридической ответственности в трудовом законодательстве является то, что данная ответственность, не меняя своей юридической природы и собственной внешне-правовой формы, действуя в рамках трудовых правоотношений, принимает на себя сущностный характер трудового права. При этом, говоря сегодня о юридической ответственности в сфере труда, целесообразно вести речь о понимании этого института в широком и узком смысле. Предлагаемая концепция юридической ответственности в трудовом праве предполагает два подхода:

1. Узкий внутриотраслевой подход, что соответствует существующей практике привлечения нарушителей трудового законодательства к юридической ответственности. В рамках данного подхода юридическая ответственность в трудовом праве признается отраслевой ответственностью, которая охватывает дисциплинарную ответственность работника и материальную ответственность работника и работодателя. Дисциплинарная и материальная ответственность в рамках такого подхода признаются отдельными видами юридической ответственности, которые гармонично сосуществуют в рамках трудового права в диалектической связи.

Заметим, что содержание такого подхода отражает два основных способа влияния юридической ответственности в сфере трудового права и, соответственно, в дальнейшем будет изменяться в результате развития института юридической ответственности, который далее должен комплексно регулировать правоотношения с ответственности в рассматриваемой области права. На этом основании, предлагаемый подход к пониманию юридической ответственности в трудовом праве (как органического единства материальной и дисциплинарной ответственности) является переходным, поскольку, на основе него в процессе развития института юридической ответственности будет сформирована трудовая ответственность, что станет результатом «слияния» дисциплинарной и материальной ответственности в трудовом праве. М.А. Драчук выступает за объединение институтов дисциплинарной и материальной ответственности, считая, что данные институты имеют аналогичные процедуры привлечения к ответственности. Он отмечает, что регулирование процедур привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности произведено по-разному, но не по причине существенных различий, а скорее, ошибочно. Тем не менее, он считает, что их родственный характер очевиден, и они должны быть полностью идентичными или вообще быть единой процедурой [1, с. 101]. Перспективная концепция трудовой ответственности не исключает существования в доктрине права дисциплинарной и материальной ответственности в качестве видов юридической ответственности, которые могут быть институтами различных отраслей нетрудового права (например, аграрного, земельного, экологического, медицинского права), но элиминирует их отношение к современному трудовому праву» [2, с. 1395].

Безусловно, предлагаемый узкий практический подход к пониманию юридической ответственности в трудовом праве является переходным, и в перспективе должен измениться рассматриваемой теорией трудовой ответственности. Переосмысление юридической ответственности в трудовом праве по данному направлению должно стать одной из стратегических целей продолжающейся реформы трудового права в РФ, поскольку такой подход способствует не только оптимизации правового регулирования соответствующего института трудового права, но и значительному пересмотру действующих и проектных норм законодательства о труде в части юридической ответственности.

2. Широкий обобщенный теоретический подход, учитывающий достаточно широкий объем правового регулирования правоотношений по поводу юридической ответственности в трудовом праве, с учетом особенностей следующих правоотношений, отражается на специфике указанного правового регулирования. Данный подход понимает юридическую ответственность в трудовом праве как совокупность всех видов юридической ответственности в части, соответствующей следующим критериям:

- 1) субъектом этой ответственности является субъект трудового права (работник или работодатель);
- 2) нарушения, за которое наступает эта ответственность, совершается в сфере, трудового права.

Таким образом, к примеру, ненадлежащее исполнение профессиональных обязанностей, повлекшее заражение лица вирусом иммунодефицита человека или другой неизлечимой инфекционной болезнью влечет за собой уголовную ответственность, которая может рассматриваться в доктрине трудового права как юридическая ответственность в трудовом праве уголовно-правового характера.

Следует обратить внимание на то, что подобные подходы к пониманию юридической ответственности в сфере труда уже фрагментарно использовались в доктрине права (и даже в качестве практической модели для понимания этой ответственности, с чем невозможно согласиться). Юридическая ответственность в сфере труда должна совмещать материальную и дисциплинарную ответственность, административно-правовую и уголовно-правовую ответственность, что объясняется регулированием трудовых правоотношений не только нормами трудового права, но и, нормами уголовного и административного права. Даже если нарушено только трудовое

законодательство, дело будет рассматриваться судьей по гражданско-правовым делам [3]. В этом выражается уникальность такой формы существования юридической ответственности, как юридическая ответственность в сфере труда (в соответствии с предлагаемым широким подходом к понятию), ведь в рамках отрасли трудового права в необходимой мере применяются другие виды юридической ответственности. Эти составляющие органически взаимосвязаны и в совокупности образуют единый комплекс юридической ответственности в трудовом праве, что служит общей цели и соответствующим задачам.

Во избежание путаницы в теоретическом и практическом смысле правовой природы юридической ответственности в сфере труда, предлагаем рассматривать совокупный объем составляющих подобной ответственности (в широком смысле) через призму отраслевой принадлежности таких составляющих. Юридическая ответственность в трудовом праве является совокупностью следующих взаимосвязанных элементов:

1) юридическая ответственность в трудовом праве дисциплинарного характера (собственно – дисциплинарная ответственность). В широком смысле отдельным видом юридической ответственности, регламентированной действующим законодательством РФ о труде, и наступает лишь тогда, когда работником нарушается трудовая (служебная) дисциплина.

2) юридическая ответственность в трудовом праве материально-правового характера (материальная ответственность), регламентирована действующим законодательством РФ о труде, и в общем аспекте выражается в обязанности стороны трудового правоотношения возместить материальный вред, причиненный им (как прямо, так и косвенно) другой стороне этих отношений нарушением законодательства о труде.

3) юридическая ответственность в трудовом праве административно-правового характера (административная ответственность). Эта ответственность регулируется в части, когда ее субъектами являются наемный работник и работодатель, а правонарушение совершено в сфере труда (в частности, за: нарушение требований законодательства о труде и об охране труда; нарушения, связанные с заключением или невыполнением коллективного договора).

4) юридическая ответственность в трудовом праве уголовно-правового характера (уголовная ответственность). Так же, как и ад-

министративно-правовая ответственность этот вид ответственности относится к юридической ответственности в трудовом праве в той части, в которой субъектами этой ответственности являются наемный работник и работодатель, а соответствующее уголовное правонарушение совершено в сфере труда. На фундаменте трудовых правоотношений могут сформироваться правоотношения, обязательным условием возникновения и существования которых является наличие уголовно-правовой нормы, которая составляет содержание закона об уголовной ответственности, который вступил в силу и действует во время совершения уголовного правонарушения (в нашем случае – соответствующего уголовного правонарушения в отношении прав и законных интересов стороны трудовых правоотношений).

Подводя итог изложенному, необходимо отметить, что юридическая ответственность в сфере труда – это очевидная необходимость существования современных трудовых правоотношений и, более того, нормального функционирования рынка труда в стране. Исследуемая ответственность обуславливает именно современное трудовое право, а трудовое право – соответствующую ответственность. Именно поэтому, практическое понимание юридической ответственности в сфере трудовых правоотношений (узкий подход) является переходным, признающим в качестве указанной ответственности диалектическую взаимосвязь материальной и дисциплинарной ответственности. Соответственно, дальнейшее развитие доктрины трудового права вызовет трансформирование узкого подхода к пониманию юридической ответственности в сфере труда как подхода к юридической ответственности, перспективная концепция которой должна стать стратегической целью реформирования трудового законодательства в России. Наряду с этим, жизнеспособным является обобщенный теоретический подход к юридической ответственности в сфере труда (широкий подход), что позволяет всеобъемлюще осмыслить эту ответственность как совокупность различных видов юридической ответственности в части, касающейся правоотношений, которые урегулированы нормами трудового законодательства.

Список литературы

1. Драчук М.А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда // Правоведение. 2008. № 1 (276). С. 101–103.

2. Савин В.Т. Проблемы концепции трудовправовой ответственности сторон трудового договора // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7 (44). С. 1395–1404.

3. Юридическая ответственность в трудовом праве России. Электронный ресурс. – Режим доступа: https://vuzlit.ru/1109436/yuridicheskaya_otvetstvennost_v_trudovom_prave_rossii.

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Суржиков М.А. Епифанов А.А.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону*

В работе отражено, что построение новой управленческой парадигмы, требует пересмотра ценностных ориентаций руководителей, изменения стратегии их мышления в условиях конкурентной среды. Это предполагает формирование новой системы отношений в трудовых коллективах, учет ментальности работников, их интеллектуально-творческого потенциала и организационной культуры, проявления в работе разных форм демократизма, что предопределяет вектор совершенствования системы управления персоналом и необходимость роста инвестиций в человеческий капитал [1–3].

Основными задачами управления персоналом является обеспечение достижения целей организации, что невозможно без подбора и обучения сотрудников, обладающими требуемыми для эффективной работы компетенциями.

Анализируя современные подходы к управлению, следует учесть указанные особенности социально-экономических изменений, системный характер организаций и их взаимодействие с окружающей средой. Организации выступают как целостные «организмы», составляющие которых и окружающая среда взаимодействуют, воздействуя друг на друга. Все рыночные субъекты также выступают как открытые, социально- ориентированные системы, а самоуправление на всех уровнях предусматривает полицентрическую систему принятия решений. Важным при этом является коллегиальный характер управления, его формы и методы с учетом специфики объекта управления.

Главной специфической особенностью управления работниками есть их способность одновременно быть и объектом, и субъектом управления. Основной целью управления персоналом является сочетание эффективного обучения работников, повышение квалификации и трудовой мотивации, а также удовлетворение потребностей предприятия в работниках, их эффективное использование.

Известными отечественными исследователями по теории и практике менеджмента предлагаются следующие мероприятия по усовершенствованию и оптимизации управления персоналом: определение численности и профессионального состава работников, нуждающихся в повышении квалификации или профессиональной подготовки; планирование и оценка рабочих мест, предусматривающее проведение расчета рационального количества и структуры рабочих мест для соответствия их трудовым ресурсам [1–2].

Инвестирование в человеческий капитал предприятия является движущей силой инноваций, информатизации, интеллектуализации труда, что существенно улучшает структуру и качество производства. Компании могут по-разному направлять инвестиции в человеческий капитал, однако наиболее часто инвестиции в восстановление основного капитала связаны с инвестициями в обучение персонала предприятия, так как самое большое значение имеет деятельность, направленная на накопление человеческого капитала своих работников. Ведь именно обеспечение высококвалифицированными кадрами в производстве и управлении является важнейшим ресурсом компании [2].

Инвестиции в человеческий капитал способствуют не только увеличению доходов индивида, но и обуславливают повышение производительности труда. Например, обучение и повышение квалификации персонала, кроме формирования профессиональных компетенций и навыков, развивает также предпринимательские способности, уменьшает сопротивление нововведениям, способствует быстрому переходу на новые управленческие и производственные технологии.

По нашему мнению, процесс инвестирования предприятия в человеческий капитал представляет собой непрерывный круговорот, включающий следующие этапы:

– оценка состояния накопленного человеческого капитала компании;

- оценка инвестиционных возможностей и будущих затрат предприятия на приобретение сотрудниками необходимых компетенций;

- собственно осуществление предприятием инвестиций в человеческий капитал;

- качественное формирование и накопление человеческого капитала предприятия;

- оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Исследуя инвестирование в человеческий капитал на уровне предприятия, мы обнаружили основные принципиальные аспекты этого процесса:

- признание приоритетности инвестирования в человеческий капитал предприятия по отношению к инвестициям в физический капитал;

- наличие мотивации инвестирования в человеческий капитал;

- взаимосвязь процесса инвестирования в человеческий капитал с системой управления на предприятии;

- подчиненность процесса инвестирования в человеческий капитал общей инвестиционной стратегии предприятия.

Вложения в человеческий капитал, которые осуществляются предприятиями, признаются наиболее эффективными, поскольку предприятия обладают информацией о наиболее перспективных направлениях инвестиций, необходимых для быстрого приспособления к рыночным требованиям и предусматривают:

- необходимость проведения диагностики имеющегося совокупного человеческого капитала предприятия;

- обоснование объемов инвестиций предприятия в человеческий капитал и наличие ресурсного обеспечения;

- необходимость определения адекватности человеческого капитала затратам предприятия на его развитие;

- проведение предприятием исследований, направленных на определение отклонений в количественных и качественных показателях развития человеческого капитала и выявление причин этих отклонений.

Список литературы

1. Суржиков М.А., Абазилова К.Г. Кудрявцев Д.И. Антикризисное управление человеческими ресурсами как механизм повышения мотивации сотрудников и организационной устойчивости URL:

<https://sovman.ru/wp-content/uploads/2023/09/ss151-1.pdf?ysclid=l1nn9di67jt619236873> (дата обращения: 12.10.2023).

2. Толкова Н.Р. Инвестирование в человеческий капитал: Актуальные проблемы //Оценка инвестиций. 2018. №3 (11). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/investirovanie-v-chelovecheskiy-kapital-aktualnye-problemy> (дата обращения: 12.10.2023).

3. Мишурова И.В. Управление компетенциями персонала как фактор конкурентоспособности компании. //Вестник Академии знаний №37 (2), 2020 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kompetentsiyami-personala-kak-faktor-konkurentosposobnosti-kompanii> (дата обращения: 12.10.2023).

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО СТАТУСА ПЕДАГОГА

Такмазян А.С., Самойлова К.Н.

*Ростовской государственной экономической университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону*

Сфера образования в последние десятилетия определена в качестве одной из приоритетных сфер, деятельность которой обеспечивает поступательное развитие современного общества. [1, С. 116–122] Достижение поставленных образовательных и воспитательных целей базируется на качественном кадровом составе. Как отметила вице-премьер РФ Татьяна Голикова, одной из задач Года педагога и наставника является привлечение внимания к профессии и повышение интереса молодежи к педагогике. [2] Сегодня в системе общего образования 1300 тыс. педагогических работников, и только 150 тыс. учителей младше 30 лет, а это всего 14 % от общего числа педагогов. Весомая роль в привлечении талантливых, активных молодых людей принадлежит финансовой составляющей, то есть оплате труда. [3]

Основным источником финансового обеспечения оплаты труда педагогических работников являются бюджетные средства.

В таблице представлена средняя заработная плата работников учреждений образования, при этом отдельно выделена оплата труда руководителей образовательной организации.

Таблица

Заработная плата в организациях образования Ростовской области
в 2022 г., руб. [4]

Учреждения	Средняя зарплата одного работника списочного состава	Средняя заработная плата одного работника списочного состава (без учета руководи теля, заместителей руководи теля, главного бухгалтера)	Средняя заработная плата руководителя
Государственные учреждения	35366,3	32110,4	88388,7
Муниципальные учреждения, в том числе	30432,2	27057,5	53150,5
общеобразовательные школы	34143,8	31383,6	60093,8
детские сады	25503,0	22155,7	42972,9
учреждения дополнительного образования	30656,2	26248,5	49220,6
прочие учреждения образования	34170,9	28442,2	60314,6

Средняя зарплата работников госучреждений образования в прошлом году составила 35366,3 руб., это около 80 % к средней заработной плате в экономике региона (44766,0 руб.), а в муниципальных учреждениях – 30432,2 руб., то есть около 68 %.

Отметим, что зарплата педагогических работников без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, а также главного бухгалтера составила для государственных учреждений 71,7 % к средней зарплате в сфере экономики и для муниципальных – 60,4 % к средней зарплате в сфере экономики.

В 2022 году среднемесячная зарплата работников дошкольных образовательных учреждений не достигла лишь 57 % к средней заработной плате в экономике региона (а без учета заработной платы руководителей – 47,5 %); школ – 76,3 % (70 %), учреждений дополнительного образования – 68,5 % (58,6 %).

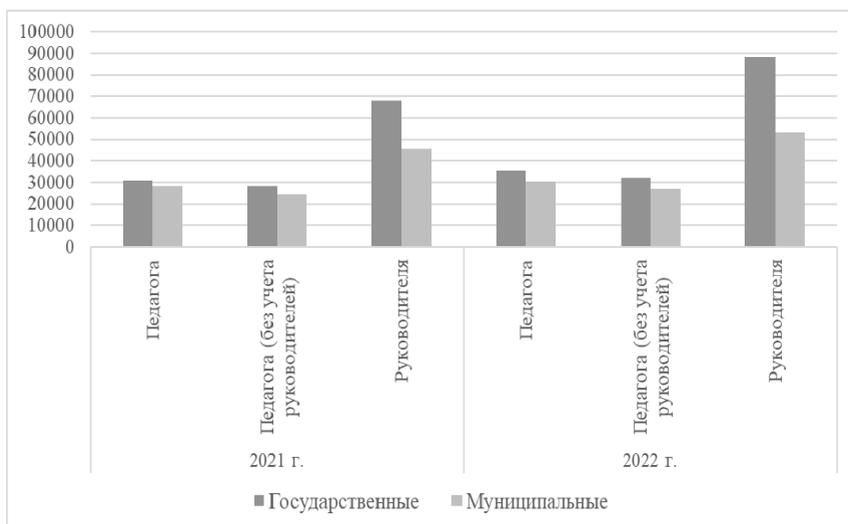


Рис. 1. Оплата труда в учреждениях сферы образования Ростовской области в 2021–2022 г., руб. [4]

В преддверии 2023 года, который, как уже было отмечено, объявлен Президентом РФ Годом педагога и наставника, Министерство просвещения России провело анализ практик субъектов РФ, направленных на повышение статуса учителя в обществе, а также мер обеспечения высокого уровня социальной поддержки педагогов. Показатели, которые стали критериями оценки регионов, представлены на рисунке 2.

В регионах РФ задачи по привлечению молодых специалистов в школы решаются с помощью различных видов материальных поощрений:

- процентные надбавки к заработной плате при приеме на работу;
- разовые выплаты;
- фиксированные доплаты и т. д.

Применение данных показателей особо актуально для малых городов и сельских территорий.

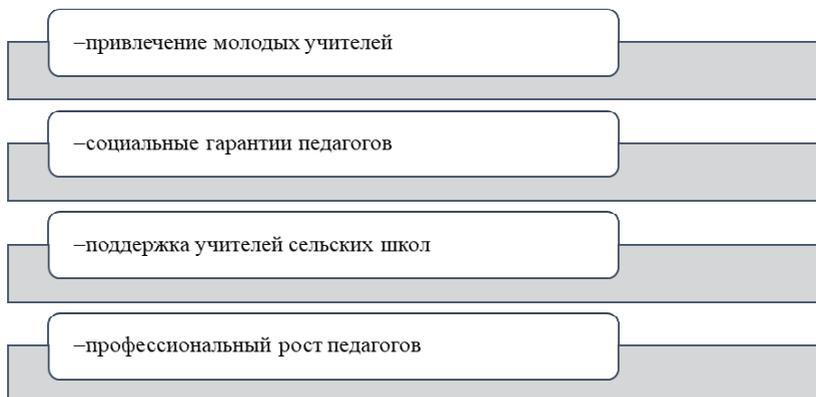


Рис. 2. Критерии оценки статуса учителя в обществе, а также меры обеспечения высокого уровня социальной поддержки педагогов в регионах [3]

На наш взгляд представляет интерес опыт отдельных субъектов РФ по реализации успешных практик социальной поддержки педагогов. Так, в Новгородской области, выпускникам педагогических вузов и колледжей, начавших работу в сельских школах и учреждениях образования малых городов, ежемесячно выплачивается по 10 000 руб. в первые три года и частично компенсируется проезд, а в отдельных субъектах педагогам в школах сельской местности возмещается оплата коммунальных услуг, а также расходы на наем жилого помещения. [3]

Безусловно, применение различных мер поддержки окажет влияние на кадровый потенциал образовательных учреждений, однако работа педагогов связана с выполнением общественной миссии и такими чертами характера, как доброта, забота, любовь к детям и, конечно, наличие профессиональных компетенций.

Список литературы

1. Такмазян А.С., Самойлова К.Н. Развитие региональной системы образования в условиях цифровой трансформации //Финансовые исследования. 2020. № 3 (68). С. 116–122.
2. Указ Президента РФ № 401 от 27 июня 2022 г. «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника». – [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/47958> (дата обращения 19.03.2023).

3. Официальный сайт Министерства просвещения Российской Федерации – [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://edu.gov.ru/>.

4. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения 20.03.2023).

5. Такмазян А.С., Самойлова К.Н. Роль оплаты труда работников образования в обеспечении высокого статуса и общественного престижа педагога // Материалы международной научно-практической онлайн-конференции «Современные тенденции развития общественных финансов в России в условиях геополитической турбулентности и новой экономической реальности». Ростов-на-Дону, 2023. С. 143–146.

МОДЕЛЬ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Толочная А.Ю., Савченко С.А., Тавризян М.А.

Федерация профсоюзов Ростовской области, г. Ростов-на-Дону

В данной статье организаций мы обсудим важную тему того, как информация стала неотъемлемой частью деятельности общественных организаций. Профсоюзная организация Ростовской области взята за основу анализа применения эффективной стратегии модернизации информационной работы, взята. Профсоюзы, как ключевые социальные институты, играют существенную роль в защите прав и интересов работников. Для того чтобы успешно выполнять свои функции, профсоюзам необходима эффективная модель информационного обеспечения.

Давайте рассмотрим результаты мониторинга, проведенного Федерацией Независимых Профсоюзов России в 2022 году, чтобы понять, какие вызовы стоят перед профсоюзами в области информационной работы:

1. Сайты стали более системными, однако остаются проблемы с их структурой и содержанием. Это подчеркивает важность не только наличия веб-присутствия, но и его качества.

2. "Telegram" оказался наиболее привлекательным мессенджером для общения с аудиторией, но существует проблема публикации одинаковой информации на различных ресурсах.

3. Переход от печатных профсоюзных изданий к электронному формату привел к снижению охвата аудитории. Это обозначает необходимость адаптации к новым технологиям, но также подчеркивает роль доступности информации.

4. Численность профсоюзных организаций непосредственно влияет на уровень цифровой зрелости, и, следовательно, на финансирование.

Вышеперечисленное наталкивает нас на решение важной задачи: как обеспечить развитие информационных ресурсов независимо от размера организации. Актуально рассмотреть, как профсоюзы могут улучшить свою информационную работу, чтобы лучше служить интересам работников и адаптироваться к современным вызовам. [2]

В наше время, когда информационная среда претерпевает революционные изменения, профсоюзам необходимо адаптироваться к новым реалиям, чтобы эффективно защищать интересы работников. Мы провели исследование модели информационного обеспечения профсоюзных организаций с учетом современных вызовов и выявили ключевые элементы этой модели. Исходя из этого, мы готовы поделиться нашим опытом, основанным на работе Федерации Профсоюзов Ростовской области. Мы предлагаем следующие методы, которые помогут в улучшении работы любой профсоюзной организации [1]:

1. Модернизация сайта ФПРО. Этот обновленный официальный сайт ФПРО представляет собой значительный шаг в развитии информационного обеспечения профсоюзной организации. Важно отметить ряд преимуществ, которые он приносит:

– Использование платформы WordPress, которая обеспечивает более совершенную и гибкую основу для сайта, что способствует легкой настройке и обновлению контента. За счет этого увеличивается возможность размещения фото-контента, что помогает в визуальном представлении информации и событий.

– Усовершенствование графического дизайна делает сайт более привлекательным и удобным для пользователей. При создании нового оформления сайта рекомендуем использование бесплатной платформы – “Figma”, что поможет сократить расходы организации.

– Расширение функционала сайта, путем добавления кнопки “Поделиться новостью”. Такое решение сделает сайт более интерактивным, и позволит членским организациям легко делиться своими новостями и информацией, которые в дальнейшем могут опублико-

ваться на информационных ресурсах ТООП. Это позволяет членам профсоюза узнавать актуальную новостную повестку по всей области.

- Обновление раздела "УМЦ" с возможностью прохождения онлайн-курсов, таких как Welcome-курс «Про-Профсоюз» и онлайн-курс «Социальное партнерство». Такой метод расширяет область обучения и обеспечивает доступ к важным ресурсам. Каждый член профсоюза может в любое время пройти обучающий курс, даже не в рабочее время. Мы рекомендуем внедрять онлайн-обучение для профсоюзного актива. Это решение позволит сделать получение знаний более доступным для каждого члена профсоюза.

2. Расширение взаимодействия с местными, региональными и всероссийскими СМИ. Информация о ФПРО освещалась на следующих информационных площадках: «Первый канал», информационное агентство «Тасс», «Дон-24», Официальный портал Правительства РО, Центральная профсоюзная газета «Солидарность», Газета «Наше время», «Российская газета», Радио «FM-на-Дону» (Дон-24), Официальный сайт Законодательного Собрания РО, Официальный сайт Волгоградского областного Совета профсоюзов, Информационный портал, «Privet-Rostov.ru», Агрегатор российских региональных новостей "BezФормата.ru", Официальный сайт ЮФУ, Информационно-аналитический портал «Ростовская область сегодня», Газета «Комсомольская правда». Стоит отметить, что информация размещалась и на информационных порталах ФНПР. А, благодаря успешному развитию социального партнерства в регионе, то и на площадках администрации и правительства. Такого эффекта мы достигли благодаря тому, что сами предлагаем новостные повести, опираясь на актуальную. Многие СМИ охотно берут информация в работу, так как ФПРО насчитывает более 400000 членов профсоюза, что дает СМИ необходимые охваты повышает их рейтинги. Любая профсоюзная организации, основываясь на нашем примере, может предлагать свою новостную повестку различным СМИ. В этом случае важно обозревать происходящее вокруг и расширять круг общения с журналистами.

3. Необходимым этапом развития информационной работы является выход на разные информационные площадки. В соответствии с рекомендациями Департамента аппарата ФНПР, ФПРО создали официальный Telegram-канал и сообщество Вконтакте. Эти платформы активно функционируют и предоставляют оперативные и популярные каналы для распространения информации. Профсоюз-

ной организации необходимо активно вести социальные сети и рассказывать членам профсоюза о текущей работе.

4. Увеличение числа подписчиков. Работа по увеличению числа подписчиков на официальных страницах ФПРО важна для расширения охвата аудитории и эффективного взаимодействия с членами организации и общественностью. Социальные сети действительно предоставляют мощные инструменты для информационной работы и коммуникации.

По состоянию на сентябрь 2023 года трафик информации в интернет-ресурсах ФПРО в составляет:

- На официальном сайте ФПРО – более 350 новостных информационных (с января 2022 года);
- В Telegram-канале – более 500 постов и репостов (с марта 2022 года);
- Вконтакте – более 450 постов и репостов (с марта 2022 года).

Бесспорно, для каждого информационного ресурса необходимо привлекать новую аудиторию не только качеством контента. Мы выявили следующие способы привлечения новых читателей:

1. Активное распространение информации о социальных сетях на различных форумах и площадках: форум «Ростов», профсоюзные площадки, корнеры в день города и день молодежи и т. д. На каждом мероприятии нами использованы интерактивы, включающие в себя моментальное фото с кьюаркодом на социальные сети. Получить такие фото могут люди, которые осуществили подписку на социальные сети ФПРО.

Стоит отметить, что все крупные профсоюзные акции и мероприятия проходят с участием представителей региональных СМИ. У любого представителя профсоюза есть возможность дать интервью представителям прессы на масштабных городских мероприятиях. Наилучший пример – освещение первомайских мероприятий Ростовской области и участие в общегородских мероприятиях.

Все перечисленные методы могут быть интегрированы в работу профсоюзных организаций, с целью улучшения качества информационной работы. Все эти методы помогают профсоюзным организациям эффективнее представлять информацию и взаимодействовать с членами профсоюза и широкой аудиторией.

Список литературы

1. Кляшторин А., Сгибнева А. SMM для профсоюзных организаций: Создание, развитие и продвижение профсоюзного комьюнити в социальных сетях. М.: ООО «Редакция газеты «Солидарность»», 2020. 144 с.
2. Ситнов А. Информационный бюллетень Росхимпрофсоюза. Полиграфическая служба УАЗ ФНПР, 2023 г. 112 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ОТРАСЛИ ЖКХ

Тугуз Ю.Р., Михненко Т.Н., Степанова С.Ю.

ФГБОУ ВО Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), г. Ростов-на-Дону

Актуальность темы настоящего исследования заключается в том, что мотивация – слагаемое успеха любого современного предприятия, и общества в целом, от производительности которых зависит социально-экономический рост в стране. Решение проблем мотивации позволит организации достигнуть целей, поставленных в стратегии развития. Роль ЖКХ в обеспечении качества жизни населения в России рассмотрена в статье [1]. В ней отмечается значение мотивации труда на предприятиях отрасли. Человеческий капитал – основа организации. От менеджмента предприятия зависит, будет ли использован потенциал трудовых ресурсов в полной мере. В связи с этим требуется гибкая кадровая политика, с мерами социальной поддержки, материального и морального стимулирования, чтобы заинтересовать сотрудников целями, поставленными перед предприятием, сформировать у них чувство причастности к миссии производства, личной ответственности и удовлетворенности результатом.

На современном этапе в теории и практике менеджмента единое определение мотивации отсутствует. Каждый эксперт трактует феномен со своей точки зрения, подчеркивая тот или иной аспект явления. К примеру, автор учебного пособия о мотивации Литвинюк А.А. под этим термином понимает ход внутреннего процесса по сознательному выбору работником поведения. Поведенческая модель, в свою очередь, выбирается с учетом двух групп факторов. Среди них внешние стимулы, и внутренние мотивы. Под их воздействи-

ем человек выбирает линию поведения, которая, в конечном счете, должна привести к удовлетворению его потребностей [2].

Шарифовна Г.А. объясняет, что под мотивацией надо понимать род деятельности, которая может побудить коллектив и его членов к результативной работе с целью достижения определенных целей [3].

Стоит сказать, что у всех авторов, несмотря на детали, отмечает-ся единая тенденция. Она связана с инициативной деятельностью, движущими силами которой могут быть источники извне человека и внутри него. Они действуют на каждого работника индивидуально. Что одному достаточно для мотивации эффективно работать, друго-му кажется незначительным стимулом.

Если вернуться к менеджменту, то сфера подразумевает, что мерами мотивации руководство обнаруживает свою заинтересован-ность в ценностях, потребностях сотрудников. Чем крупнее компа-ния, тем ответственнее в ней подходят к вопросам мотивации пер-сонала. Ведь успешность предприятия во многом определяется мо-тивированностью команды. Они воспитывают в сотрудниках страте-гическое мышление, нацеленность на успех, отмечают усилия и вклад каждого.

Мотивация многоэлементна по своей сущности. В ней учитыва-ются как индивидуальные потребности членов коллектива, так и направленность стратегии предприятия, специфика работ, служеб-ных статусов, объемы выплат, благоприятные условия работы, ком-фортный морально-психологический климат на рабочем месте, ко-торый строится и среди равных по положению и среди тех, кто нахо-дится в подчинении.

К мотивации имеет непосредственное отношение тип organiza-ционной структуры организации (в частности, от него может зави-сеть, каким будет отношение к инициативе работника, как будет строиться его карьерный рост и проч.), меры поддержки, в том чис-ле, в области образования и совершенствования навыков, понятие самостоятельности выбора, стремление к самоутверждению, само-реализации, здоровая амбициозность, феномен солидарности и др. [4].

Каждый работник выполняет свою часть работы за фиксиро-ванную плату. Если он достаточно усерден и производителен, его труд будет оплачен, причем всякое превышение нормы или же каче-ственно иной подход, инициативность будут премированы через си-стему бонусов, процентов от продажи, начислений за победу в про-

фессиональном конкурсе. Так личная мотивация к самореализации и получению прибыли ведет к эффективному выполнению служебных обязанностей, а, в конечном счете, к росту прибыли всего производства в целом. Как видим, процесс получается взаимовыгодным.

Среди неденежных стимулов можно отметить социальные, к примеру, путевку в санаторий, или профессиональные, к примеру, учебу за счет организации. Следует сказать, что такого рода поощрение, безусловно, привязывает сотрудника к месту работы не меньше, чем ряд надбавок за ударный труд. Переподготовка имеет ценность как получение дополнительных компетенций сотрудником, улучшения его карьерных перспектив. Вообще, такого рода стимулирование связано с качеством жизни, социальным стандартом, который становится доступен человеку благодаря политике компании.

Стимулирование, как уже упоминалось, может идти и через принуждение, и с помощью санкций. Это так называемые негативные способы стимулов. Например, в ходе внутренней организации работы используются штрафные санкции для нерадивых работников. Причин обычно несколько, одна из самых распространенных – нарушения трудовой дисциплины. Одна из самых субъективных – низкая результативность. Безусловно, случаи такого стимулирования не должны быть системой. Иначе компания столкнется с конфликтными ситуациями и текучестью кадров. Интересно, что штраф, наложенный на одного работника, является стимулом не только для него, но и коллектива в целом. Денежное стимулирование имеет побочный эффект. К нему привыкают, и в коллективе повышается градус ожиданий не единичных бонусов, а системного повышения оплаты за труд.

Для Мандражи З.Р. под нематериальным стимулированием скрывается система стимулов, которая регулирует поведение персонала через рычаги управления таким образом, что в организации устанавливается благоприятный рабочий фон межличностных и профессиональных отношений, растет работоспособность штата, а с ними – и репутация, имидж, узнаваемость организации и ее топ-менеджеров [5].

Среди методов такого рода стимулирования самые известные и типичные следующие. Проведение культурных мероприятий, корпоративов, оформление доски почета, озвучивание карьерных планов в отношении сотрудников, похвала за отличную работу на уровне коллектива, организация конкурсных программ, как профессио-

нальных, так и общего характера, способствующих раскрытию личности работника с творческой и иной сторон, феномен тимбилдинга, интерактив и налаживание механизма обратной связи между подчиненными и управленцами разных звеньев в случаях завершения проекта и подведения итогов, наконец, праздничные мероприятия, поздравления сотрудников со значимыми датами. Продвижение по карьерной лестнице - один из самых серьезных стимулов на работе, особенно для молодого инициативного сотрудника. Безусловно, помимо профессиональных амбиций и стремлений, действует механизм повышения зарплаты, статусность, уважение в среде коллег, комфортность условий труда.

Безусловно, претендент должен соответствовать множеству критериев, чтобы продвинуться. Ему требуется профильное образование, иногда - опыт работы на аналогичных должностях, коммуникативные навыки, стрессоустойчивость, умение мобилизоваться и мобилизовать других, работать в команде, содействовать общей цели, а не только сегменту своей деятельности и др. Если складывается ситуация, когда в коллективе нет работников с нужными компетенциями и навыками, их можно воспитать на рабочем месте. Через обучение, стажировки, участие в тренингах, благоприятное рабочее пространство, наставничество. Сюда же относится деятельность по профориентированию и социальной адаптации работника в группе. Управленцам требуется не стандартный, а индивидуальный подход, чтобы система действительно хорошо себя показала.

Практически все рассмотренные методы мотивации сотрудников организаций ЖКХ позволят повысить эффективность их работы.

Список литературы

1. Тугуз Ю.Р., Груздев В.И., Степанов Л.В., Степанова С.Ю. Роль ЖКХ в обеспечении качества жизни населения. Межд. научно-прак-тическая конференция Лига молодых учёных, Пенза, 2023, с. 103–106.
2. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. 4-е изд., электрон. Москва: Лаборатория знаний, 2020. 802 с.
3. Заработная плата как фактор мотивации к труду / Г.А. Шарифовна, Г.Л. Фагимова, Т.А. Рустемовна // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2019. № 3. С. 27–28.

4. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк; Москва: Юрайт, 2018. С. 398.

5. Основные направления совершенствования системы нематериального стимулирования персонала / З.Р. Мандражи // Таврический научный обозреватель. 2016. № 2(7). С. 27–32.

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ «ВОДОКАНАЛ»

Тугуз Ю.Р., Михненко Т.Н., Коновалов А.А.

ФГБОУ ВО Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), г. Ростов-на-Дону

АО «Ростовводоканал» – одна из крупнейших организаций коммунального направления южного региона РФ. Она оказывает услуги по снабжению водой на территориях, где проживает большинство жителей Ростовской области [1].

Ростовский Водоканал также представляет собой базу для ряда центров методической направленности, от информационно-экологического до центра прикладных квалификаций.

Для рассмотрения системы мотивации предприятия следует обратиться к Уставу, Коллективному договору, Положению о порядке оплаты труда, а также к правилам, касающимся внутреннего распорядка и соцобеспечения сотрудников.

Материальные стимулы – это, прежде всего, тарификация труда всего коллектива, от руководства и специалистов до рабочих. Для каждой категории работников установлен оклад. У персонала, который работает на условиях повременной работы, оплата также идет по ставке и через систему премирования. Следует сказать, что на предприятии соблюдаются все нормы законодательства, в частности, в отношении оплаты за выход на работу в праздничные и нерабочие дни. Оплата за них производится в повышенном размере. Также у работника есть возможность выбрать вместо дополнительной оплаты выходной день [2].

Штатное расписание, как уже говорилось, подразумевает для каждой категории сотрудников свои тарифные ставки (оклады), кроме того, предусмотрен ряд надбавок, доплат, компенсаций, пре-

мий. К любой доплате происходит начисление премии. Впрочем, есть исключение - вознаграждение за выслугу лет.

Если по итогам года или иного указанного периода предприятие справилось с поставленными задачами через призму количественных и качественных показателей, и доходы превысили расходы, то персонал получает премии. Во-первых, за выполнение норм плана, во-вторых, за работу в ресурсосберегающем режиме, в-третьих, за выход в праздники, выходные или сверхурочно. Премия предусмотрена и для работников, которые трудились неполный месяц перед увольнением. Понятно, что за определенные проступки работники могут лишиться премии.

Ряд доплат производится за следующие виды работ:

1. Работа по совместительству, за инициативы по расширению региона обслуживания, превышение плановых показателей, подмену, работу сверх плана по просьбе администрации.

2. В случае, если работники заняты на вредных и опасных участках деятельности, им положено увеличение ставки на 12 %, в зависимости от квалификационных характеристик персонала. К примеру, такая тарификация установлена для слесарей канализационных сетей, занятых работой в особых условиях.

3. Если в главе бригады по объективным причинам оказался человек с квалификацией рабочего, ему положена доплата в 15% от ставки.

4. Когда работники заняты в ночное время, а смена длится по 12 ч., из которых до половины времени приходится на ночь, то им положена доплата в объеме 40 %.

5. Если сотрудники являются наставниками, принимают студенческую практику, то они могут получить к окладу от 10 до 30 % надбавки.

Существует ряд надбавок, которые выплачиваются по следующим причинам:

1. До 50 %, в случае, если надбавка полагается квалифицированному рабочему за высокую степень профессионального мастерства.

2. Согласно нормативам, изложенным в «Отраслевом тарифном соглашении», за выслугу лет полагается надбавка, размер которой определяется стажем.

3. Если работник успешно выполнил особо сложную, важную работу, приведшую к росту того или иного показателя предприятия, ему полагается надбавка, размер которой устанавливает директор.

4. К праздникам общегосударственным и корпоративным, также установлена выплата надбавки. Обычно она не превышает месячный оклад. Также положены выплаты в случае, когда работники награждаются грамотами, званиями. Руководство по своему усмотрению поощряет производительность, инициативность, креативность отдельных работников.

Еще одной мерой стимулирования являются компенсационные выплаты. Их регулирует ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» [3].

Среди мер нематериальной мотивации практикуется создание дружелюбной, продуктивной атмосферы, человечность, взаимоуважение, щедрость на похвалы, в том числе, в присутствии всего коллектива, ряд корпоративных культурно-массовых мероприятий, внимание к сотрудникам с детьми, наличие льгот, система командировок, рекреационные зоны на предприятии.

Если трудовые обязанности выполнены образцово, в связи с ростом производительности труда, успехами в той или иной области, рационализаторскими предложениями, многолетнюю преданную службу, ряд достижений разного рода предусмотрено объявление благодарности, вручение ценного подарка, почетной грамоты.

Мерой негативного стимулирования является лишение льгот.

Если рассмотреть формы мотивации, которые привлекательны в глазах большинства сотрудников, необходимо выделить гарантированные законом и внутренними правовыми документами предприятия премии, ряд надбавок, поощрений, как материального, так и морального характера.

Из негативных моментов можно выделить следующие. Организация не рассматривает возможность построения для персонала карьерных планов. Это недостаток кадрового планирования. В связи с чем мотивация может снижаться, особенно у сегмента молодых работников предприятия. Аттестация на предприятии носит формальный характер, ее результаты не приводят к существенным изменениям в положении сотрудников. Отсутствует система оценки каждого работника, его перспектив, устремлений. Движение кадров осуществляется только в приеме на работу новых работников, оформления процедуры увольнения и проч. То есть, затруднена система, к примеру, перевода с должности на должность. Также нет политики по формированию кадрового резерва.

Материальные стимулы на предприятии представлены широко, основные из них следующие. Во-первых, сама системы оплаты труда, производимая с учетом тарификации. Тарифная сетка установлена как для управленцев, так и специалистов, служащих, а также временных рабочих, трудящихся в рамках предложенной ставки. Стоит отметить, что на предприятии действует разветвленная система премирования, поощрений, компенсационных выплат, каждому сотруднику гарантирована выплата обязательного соцпакета согласно законодательству.

Среди выявленных недостатков - ведение кадровой политики. К примеру, ощущается нехватка персонала. Зачастую сотрудник не видит возможностей для продвижения по карьерной лестнице, руководство в недостаточной степени озабочено карьерным ростом членов коллектива, предпринимаемые меры стимулирования не оказывают влияния на молодой кадровый состав, который на предприятии не задерживается.

Список литературы

1. Официальный сайт АО «Ростовводоканал». [Электронный ресурс]. URL: <https://vodokanalrnd.ru/> (дата обращения: 2.10.2023).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 153 от 30. 12. 2001 г. № 197 – ФЗ (ред. от 07.10.2022).
3. Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ (последняя редакция).

ОБРАЗ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА В УСТНОМ НАРОДНОМ ТВОРЧЕСТВЕ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РУССКОГО МИРОВОСПРИЯТИЯ

Ускова И.И., Баринаева В.Э.

Финансово-экономический колледж РГЭУ (РИНХ)

г. Ростов-на-Дону

В картине мира русского человека один из базовых концептов – труд. Труд для русского человека неотделим от жизни и от самой личности. Труд является центром языкового сознания русского народа на всех этапах развития нашего общества. Это предопределило широту использования понятия «труд» и, соответственно, об-

раза человека трудящегося в многочисленных произведениях устного народного творчества.

Цель данной работы – рассмотреть образ человека труда в семантическом контуре понятия труд в картине русского мировосприятия на примере пословиц и русских народных сказок.

В период происходящих перемен, связанных с изменением глобального миропорядка, с бурным развитием технологий, когда общество столкнулось с серьезными вызовами, требующими от системы образования, в первую очередь, подготовку специалистов не просто владеющих фундаментальными теоретическими базовыми знаниями, но умеющими трудиться, применять эти знания на практике и, благодаря практикоориентированности, интенсифицировать процесс создания ценностей, Человек Труда становится как никогда востребован. Этим определяется актуальность работы.

Задача – во-первых, показать, что испокон веков образ человека трудящегося являлся важной составляющей русской картины мира, а во-вторых проследить, как совершенствование этого образа ведет к повышению эффективности и результативности труда как с целью личностного совершенствования, так и на благо развития всего общества.

Труд – это первая нравственная заповедь в сознании русского человека. Отношение к труду как источнику жизни и естественному состоянию, потребность трудиться, установки на трудолюбие, самоотверженный, добросовестный труд, являются традиционными установками русского архетипа. При этом труд является не только основой существования, но и способом регламентации внутреннего Я, а также отношений с другими людьми. И тогда труд – это добродетель, благо. И поэтому всякий человек должен трудиться. Тот, кто избегает труда, заслуживает осуждения.

Но этим семантический контур понятия не ограничивается. В картине русского мировосприятия труд воспринимается не только как добродетель. Это еще и тягость. Что хочет сказать популярная пословица «*Без труда не выловишь и рыбку из пруда*»? Что будет трудно. *Без мук труда не будет достатка никогда*. Ожидание необходимости прилагать усилия естественно и закономерно; отсутствие напряжения, наоборот, сомнительно и навеивает на подозрение, что тут что-то не так: *Жить за счет неба – дело ненадежное, жить за счет собственных рук – дело верное*.

Связь правильности и одновременной тяжести труда имеет глубокое онтологическое основание. Она возникла не потому, что просто так сложились параметры нашей Вселенной. Трудовая повинность вменена человеку свыше: *"в поте лица твоего будешь есть хлеб"* (Быт. 3:19).

Присутствие в произведениях устного народного творчества образа лентяя, который еще и добивается успеха, есть подтверждение тяжести труда. Человек, устав, желает стать таким же беспечным, как, например, Иванушка-дурачок, лежавший на печи, но получивший блага. Поэтому в коллективном сознании и создается мнение: труд – это тяжело, хочу так, как в сказке. И это не есть прославление лодыря, что бы ни говорили скептики. Это лишь желание уйти хотя бы в сказку от тяжести труда реальной жизни.

Гораздо больше сказок, в которых человек трудящийся прославляется, как бы тяжело ему ни было, он трудится, создает блага. Вот лишь некоторые из них: «Волшебная дудочка» (*«С петухами сирота вставала, слезами умывалась, до полуночи по хозяйству управлялась. И пряла, и ткала, и по воду ходила, и дрова носила, и коров доила»*), «Морозко» (*«Падчерица и скотину поила-кормила, дрова и воду в избу носила, печь топилла, избу мела – еще до свету»*), «Колобок», где старуха-мастерица буквально из ничего состряпала «чудо»), «Мужик и медведь», «Дочь и падчерица», «Кривая уточка» и др.

Не трудиться нельзя, даже если это тяжело. Труд является добродетелью именно потому, что он тяжёл и при этом неизбежен. Для достижения положительного результата и успеха в жизни необходимо преодоление сопротивления косного мира.

Труд – основа жизни, в том числе биологическая (*Хочешь есть калачи, так не сиди на печи / Кто не работает, тот не ест*).

Труд – средство достижения успеха (*Усердным трудом всё получишь, а лениться будешь – всё потеряешь / Не ленись за плужком – будешь с пирожком*). И чем больше трудишься, тем скорее можно рассчитывать на удачу, везение и помощь извне: *Кто рано встанёт, тому Бог подаёт*.

Только потрудившись на славу, можно позволить себе отдых (*Сделал дело – гуляй смело / Делу время, потехе – час*)

Доминантная культурная установка в русской картине мира: Труд осознается как нравственная категория, поскольку сопрягается с представлениями о помощи и взаимопомощи в трудовом коллективе (*Гуртом и батьку бить хорошо*).

В этом направлении очень показательна всем известная сказка «Репка». Все помнят простой сюжет, однако он дает нам понимание роли взаимопомощи: никогда поодиночке трудную работу не выполнить. Проблема требовала для своего решения участия всех героев без исключения. Даже отсутствие одного героя не позволяло остальным вытянуть огромную репку, которую умудрился вырастить на своем огороде дед. Таким образом, данная сказка прославляет коллективный труд, работу в команде, говорит нам о том, что, объединив усилия многих, можно добиться успеха.

Концепт труд вступает в отношения пересечения с концептами уважение, почет, достоинство (Землю красит солнце, а человека труд / *Кто любит труд, того люди чтут / К бездельнику уваженья нет*).

Блага, которые дает труд, жизненно необходимы, и человек готов испытывать трудности трудовой деятельности и преодолевать их, потому что понимает, что так он добьется результата (*Терпение и труд все перетрут*)

Однако надо уметь правильно организовать трудовой процесс, рационально использовать время, силы, иначе – беда: *От работы кони дохнут*.

При правильной организации трудовой деятельности, чем больше трудишься, тем лучше результат, поскольку количество выполненных работ сопряжено с приобретением опыта: *Упорный труд рождает мастера / Не разгрызешь ореха, так не съешь и ядра*.

Не забывает народ и о качестве труда. Вспомните русскую народную сказку «Зайкина избушка» – «*Решили они избушки на зиму построить. Лисичка построила себе избушку из сыпучего снежка, а зайчик – из сыпучего песка*» - чья в результате лучше оказалась?

И чем выше профессионализм, тем легче работать и лучше результат: *Дело мастера боится / Была бы твердая воля – и гора превратится в поле*.

На любом пути есть препятствия, и всегда найдется тот, кто скажет *Трудом праведным не наживешь палат каменных, Работа не волк, в лес не убежит* – но это скорее пословицы в оправдание нежелания и неумения трудиться. По количественному соотношению проанализированных пословиц можно сделать вывод, что Человек труда в русской картине мира всегда на высоте: *Тот, кто работать умеет, всегда деньги имеет*.

И в завершение следует подчеркнуть, что проведенная работа лишь некий взгляд на проблему, полный анализ образа человека

труда в устном народном творчестве – материал дальнейших исследований. Но даже то, что проанализировано, позволяет с уверенностью сказать, что Труд формирует нашу личность, вкладывает в нашу жизнь смысл и помогает нам стать лучшей версией себя.

Список литературы

1. Даминдарова, Ф.В. Духовно-нравственное осмысление трудовых традиций в устном народном творчестве народов Урало-Поволжья (электронный ресурс) <https://cyberleninka.ru/article/n/duhovno-nravstvennoe-osmyslenie-trudovyh-traditsiy-v-ustnom-narodnom-tvorchestve-narodov-uralo-povolzhya/viewer>
2. Пословицы русского народа: сборник В.И. Даля. -3-е. изд., стереотип. М.:Рус. Яз. Медиа, 2007. 814, с. 413–425.
3. Телитченко Л.В., Красникова Т.И. Устное народное творчество как фактор социального и духовного развития личности ребенка // Молодой ученый (ежемесячный научный журнал), № 2, 2014;
4. <https://kulturolog-ia.livejournal.com/544277.html?ysclid=lo0hgn5bs3209219499>

НАПРАВЛЕНИЕ КОНФЕРЕНЦИИ: ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ПРАКТИКА.

Ускова И.И.

*Финансово-экономический колледж РГЭУ (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону*

Использование методики 5S как средство повышения уровня эффективности деятельности педагога

В условиях современного общества, когда в целях обеспечения потребностей социально-экономического развития страны требуется подготовка высококвалифицированных кадров, к деятельности преподавателей профессиональных образовательных организаций предъявляются высокие требования в части повышения уровня эффективности обучения.

Наряду с интенсификацией технологий преподавания важная роль в процессе повышения уровня эффективности преподавания дисциплин отводится организации деятельности педагога.

Одна из главных ее составляющих – организация рабочего пространства. «Закопавшийся в бумагах» педагог – картинка не из редких. Причем чем активнее преподаватель осуществляет учебный процесс, разнообразив его привлечением большого количества дополнительного материала как в печатном виде, так и в электронном, стараясь вызвать повышенный интерес обучающихся к предмету и как результат – высокий уровень обученности, тем сложнее ему становится организовать свое рабочее пространство. Чем опытнее педагог, тем больше в его арсенале всевозможных методических наработок, и – парадокс – тем сложнее их эффективное использование.

Тем не менее, выход есть. На помощь в организации деятельности преподавателя должна прийти методика 5S, которая уже стала весьма популярна и широко применяется в различных контекстах, связанных с производством и производственным процессом.

Система 5S – один из инструментов бережливого производства, используемых для оптимизации производственных процессов и обеспечения повышения экономической деятельности предприятия.

В применении указанной системы, или, правильнее сказать, методики, в деятельности преподавателя и есть актуальность данной работы.

Об использовании 5S в контексте производственной сферы написано много работ, задача данной статьи рассмотреть применение данной методики в контексте деятельности преподавателя в рамках образовательной организации.

В основе методики – lean-технологии, сфокусированные на создании ценности. В нашем случае такой ценностью являются знания, умения и навыки обучающегося. Один из главных идеологов Lean, топ-менеджер Тойота Тайити Оно, говорил: «Следовать Lean – значит дать клиенту то, что он хочет, сколько хочет и когда хочет». Следствием этого процесса станет бережливость производства и экономия.

Иными словами, внедрение 5S в деятельность педагога должно быть осуществлено не столько ради порядка как такового, сколько ради результативности в организации процесса преподавания, главная цель которого высокий уровень профессиональной компетентности обучающихся на выходе из образовательной организации. Хо-

тя и сам порядок организации рабочего места важен, поскольку, помимо основной, указанной выше цели, влияет на упорядоченность внутренней организации субъекта образовательного процесса.

Эффективная и универсальная методика 5С, применяемая в рабочем пространстве педагога в рамках образовательной организации, будет способствовать умению и возможности педагога дать обучающемуся тот набор компетенций, который поможет ему стать высококвалифицированным специалистом.

5S – это система организации рабочего пространства, обеспечивающая безопасное и эффективное выполнение работ. Составляющие этой системы выглядят так: Seiri (сортировка), Seiton (соблюдение порядка), Seiso (чистота), Seiketsu (стандартизация), Shitsuke (совершенствование).

Сортировка представляет собой обеспечение структурированности рабочего места. Главный принцип – «Избавься от ненужного!». Оно ведет к потере пространства и времени.

Все имеющиеся в наличии материалы следует распределить по степени необходимости: низкая, средняя и высокая. Соответственно каждой группе присвоить статус: ненужные, нужные не срочно, нужные. И все то, что оказалось в первой группе, должно быть удалено либо перенесено в зону нерабочего пространства. Критерием распределения должна стать частотность использования в работе.

Материалы с высокой степенью необходимости помещаются в зону быстрого доступа, нужные не срочно – на определенном удалении, но в пределах рабочей зоны.

Если возникают сомнения о степени необходимости материала, поместите его в так называемую «зону карантина», но следует помнить, что в этой зоне содержимое должно храниться не более одного учебного года.

Соблюдение порядка предполагает следование четырем правилам расположения вещей: на видном месте и легко взять, легко использовать, легко вернуть на место.

Важно выбрать формат установления упорядоченности: 1 – внешний (вертикальный или горизонтальный, с использованием папок, скоросшивателей или файлов, с цветовой, буквенной или цифровой маркировкой), 2 – внутренний, по содержанию (по курсам, по темам, по цели использования – обучающие материалы, основные или дополнительные, проверочные или контрольные работы и т. п.)

Можно продумать навигацию, которая поможет легко найти необходимый материал, взять и вернуть после использования.

Содержание в чистоте не менее значимая составляющая в организации рабочего пространства. Не следует ждать генеральных уборок. Мы много времени проводим на рабочем месте, и важно, чтобы оно было чистым – от папок на стеллажах до клавиатуры рабочего компьютера и кофейной чашки в зоне отдыха. Во время уборки обращайте внимание на исправность техники и мебели. В случае необходимости сразу принимайте меры, не оставляя на потом.

Стандартизация рабочего места и операций. Стандартизация – это превращение процедур сортировки, рационального расположения и уборки в привычку.

Стандарт должен быть легко читаемым, визуально понятным, включающим только имеющиеся материалы, проверенным и одобренным руководителем и удовлетворяющим стандартам качества. Например, стандарт по использованию оргтехники, стандарт информирования и связей (телефоны руководства, сотрудников, коллег, кураторов и старост и т. д.).

Совершенствование. Цель шага состоит в постоянном совершенствовании рабочего места. Важно добиться того, чтобы педагог использовал методику 5S автоматически и при этом стремился ее совершенствовать. Если этого не произойдет, вновь накопятся ненужные предметы и материалы, много времени придется тратить на их поиск, появятся пыль и грязь, излишки одних материалов и недостача других, и работа будет приносить не удовлетворение, а дискомфорт.

Внедрение системы 5S в работу педколлектива должно начинаться с подготовительного этапа, который предполагает определение ответственного за процесс сотрудника, установление целевых зон, формирование команды внедрения и обучение каждого участника процесса.

Следующий этап – диагностика, предполагающая сбор данных и фотоотчет текущего состояния и по результатам внедрения.

По окончании внедрения необходимо закрепить результаты и сделать 5S частью корпоративной культуры, совершенствуя ее постоянно.

Важно, что внедрение 5S необходимо осуществить не только в кабинете, но и в виртуальном пространстве рабочего компьютера.

В заключение следует подчеркнуть, что 5S – это не только способ организации рабочего пространства, основанный на принципах бережливого отношения к сотрудникам, коммуникациям, оборудованию и материалам. Это необходимый здравый смысл и процесс изменения мышления всех сотрудников компании.

Эффективность внедрения, как показывает анализ практических ситуаций, будет достигнут при правильных поведенческих паттернах руководства организации, при наличии ресурсов и готовности руководства образовательной организации к изменениям. При этом важно большое внимание уделить общению с сотрудниками и контролю за исполнением принятых решений. На этом базируется и во многом от этого зависит успешное внедрение и поддержание системы 5S.

Список литературы

1. Селиверстов, А.С. Система 5S как метод повышения эффективности деятельности предприятия / А.С. Селиверстов, В.В. Постнов, В.В. Лукина. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. 2020. № 42 (332). С. 132–134. URL: <https://moluch.ru/archive/332/74250/> (дата обращения: 09.10.2023). 159 стр.

2. Фахрутдинов, Ильнар Система 5S на производстве: секреты успешного внедрения <https://upr.ru/article/sistema-5s-na-proizvodstve-sekrety-uspeshnogo-vnedreniya/?ysclid=lnin3sfxsl287844848>.

К ВОПРОСУ ОБ ИДЕОЛОГИЧЕСКОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ

Фельдман П.Я.

*Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений», г. Москва*

В рамках современных дискуссий о будущем России отечественные эксперты и лидеры мнений все чаще указывают на необходимость выработки государственной идеологии, которая бы определяла ключевые приоритеты и принципы развития страны. Отправной точкой на пути к этой цели стало внесение изменений в Конституцию РФ летом 2020 г. Разработка поправок осуществлялась

при непосредственном участии Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) и ее членских организаций, благодаря которым в основном Законе страны закрепилось понятие «социальное партнерство» и был провозглашен принцип уважения к человеку труда. Современная редакция Конституции содержит пронизанные духом консерватизма формулировки «социальная солидарность», «гражданский мир и согласие», «солидарность поколений», «память предков», «государственное единство» и т. д. [1]. Есть веские основания полагать, что события новейшей истории России уже в обозримой перспективе заставят пересмотреть формально действующий запрет на установление какой-либо идеологии в качестве общегосударственной или обязательной.

Резкое обострение отношений с Западом на фоне «украинского кризиса» поставило Россию в такие экономические и политические условия, при которых наличие консолидирующей государство и его граждан идеологии приобретает экзистенциальное значение. В данном контексте под идеологией понимается устойчивая система представлений о наиболее разумном, совершенном и справедливом устройстве всех подсистем общественной жизни. Идеологическая определенность детерминирует характер государственной политики, устанавливая ее ключевые приоритеты и ориентиры для целенаправленного действия. При достижении высокого уровня сплоченности власти и общества (особенно на фоне масштабных угроз для национальной безопасности) ключевые группы интересов акцептируют идеологические паттерны правящих партий и элит. Применительно к профессиональным союзам этот принцип неукоснительно соблюдался в советский период, когда объединения наемных работников на официальном уровне были провозглашены «школой коммунизма». Собственно, с момента своего возникновения тред-юнионы органически тяготели к левому флангу. На современном этапе столь жесткой идеологической детерминации деятельности профсоюзов в России не отмечается. Они адаптировались к условиям рыночной экономики и структуре сложного, многосоставного социума, бытие которого не сводится к классовому антагонизму.

Вопрос о профсоюзной идеологии с каждым днем звучит все более остро и актуально. Среди отечественных теоретиков и практиков этой проблемой наиболее плотно занимается А.В. Шершуков [2]. На первый взгляд, объединения наемных работников, в отличие от партий, не претендуют на обретение власти, что освобождает их от

необходимости принадлежать к тому или иному политическому спектру. С другой стороны, представляя интересы людей труда в органах публичной власти, они вынуждены считаться с идеологическими установками лиц, принимающих судьбоносные для государства решения. Более того, констатируемая на современном этапе политизация всех сфер общественной жизни накладывает отпечаток на систему социального партнерства. Перед лицом беспрецедентных по своему масштабу внешних вызовов участники трехстороннего диалога должны быть «спаяны» некими объединительными ценностями. Как привило, ФНПР выступает с публичными заявлениями по ключевым вопросам внутренней и внешней политики. Это необходимо для позиционирования крупнейшего профцентра страны по отношению к институтам политической системы РФ: государству, партиям, наиболее влиятельным группам давления.

Для массовой организации, объединяющей в своих рядах миллионы людей труда, важнейшим идеологическим маркером выступает ее позиция относительно доминирующего способа производства. Российские профсоюзы традиционного типа последовательно указывают на необходимость более справедливого распределения общественных ресурсов и повышения уровня оплаты труда, однако они не требуют полной ликвидации частной собственности на средства производства. При этом ФНПР настаивает на национализации стратегически важных предприятий, а также компаний, срывающих госзаказ и неспособных своевременно выплачивать зарплату своим сотрудникам [3]. В иерархии профсоюзных ценностей коллективизм доминирует над индивидуализмом. Государство как высшая форма человеческого общежития рассматривается в качестве оплота стабильности и порядка. Следовательно, отвергаются и решительно осуждаются любые попытки «раскачивания» политической ситуации. Так, в разгар известных событий, развернувшихся 24 июня 2023 г., председатель ФНПР М.В. Шмаков призвал «всех граждан страны сплотиться вокруг законно избранного Президента и Верховного Главнокомандующего», а в январе 2021 г. подверг жесткой критике несанкционированные акции уличного протеста, инициированные либеральной несистемной оппозицией [4].

Наличие у крупнейшего профцентра РФ ярко выраженной антиреволюционной позиции вовсе не означает, что он лоялен к бюрократии. Критикуя экономическую и социальную политику правительства, профсоюзы стараются предостеречь власть от принятия

решений, в результате которых страна может оказаться расколотой изнутри. Таким образом, ФНПР и ее членские организации выступают элементами системы раннего оповещения о проблемах, потенциально угрожающих политической стабильности. Когда дело касается защиты интересов Отечества, профсоюзы традиционного типа солидаризируются с позицией главы государства. В частности, они публично осудили так называемый «Евромайдан», поддержали вхождение Крыма и Севастополя в состав РФ, а 24 февраля 2022 г. выступили с одобрением мер, «которые осуществляет Президент В.В. Путин, политическое и военное руководство России» [5]. Публичная риторика профсоюзов во многом созвучна официальному дискурсу представителей власти в части критики западного империализма, глобализма, либерализма и неоколониализма.

Косвенным свидетельством принадлежности ведущих ответственных профсоюзов к социально-консервативному идеологическому полюсу является их выбор в пользу сотрудничества с партией «Единая Россия». Большинство депутатов, представляющих интересы ФНПР и ее членских организаций в органах законодательной власти, имеют соответствующую фракционную принадлежность. Из этого вовсе не следует, что российские профсоюзы всецело разделяют позицию правящей партии относительно механизмов и принципов регулирования социально-трудовой сферы. В то же время, если бы между ФНПР и «Единой Россией» имелись непримиримые идеологические противоречия, то их сотрудничество вряд ли бы оказалось возможным. Главным объединительным фактором для них выступает обоюдная приверженность курсу В.В. Путина. Публично выражая свое доверие главе государства, профсоюзы зачастую находят в его лице единомышленника и покровителя, когда ситуация требует волевого вмешательства Президента в тот или иной вопрос. Есть веские основания полагать, что крупнейший профцентр страны не поменяет своих политических пристрастий в преддверии федеральной электоральной кампании 2024 г.

На основании вышеизложенного можно заключить, что объединениям наемных работников, относящимся к системе ФНПР, присуща идеологическая окрашенность. Их позиция выходит за рамки классического тред-юнионизма, ограничивающего спектр профсоюзных задач борьбой за наиболее выгодные условия труда и найма. Крупнейший профцентр страны демонстрирует свою приверженность таким политическим идеалам, как этатизм, государственно-

тризм, коллективизм, социал-консерватизм (без резкого левого уклона), протекционизм, патриотизм, антивестернизм и скептицизм в отношении либеральных ценностей. Профсоюзы России выступают в защиту людей труда, но не приемлют революционных методов борьбы, поскольку видят в смуте фатальную угрозу для общества. Они увещевают государство прислушиваться к требованиям наемных работников во имя предотвращения масштабных политических потрясений. Подобная позиция сочетает в себе признаки охранительства со стремлением к установлению социальной справедливости и поддержанию межклассового согласия. Таким образом, профсоюзная идеология отвечает на основные вызовы времени и соответствует общей направленности политического развития России.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (Дата обращения 24.07.2023).

2. Шершуков А.В. Профсоюзная идеология 2.0. М.: Литрес, 2023. 90 с.

3. Заявление Федерации Независимых Профсоюзов России от 25.05.2023. URL: https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/zayavlenie-federatsii-nezavisimyx-profsoyuzov-rossii_2023.html (Дата обращения 24.07.2023).

4. Заявление Федерации Независимых Профсоюзов России от 24.06.2023. URL: https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/zayavlenie-federatsii-nezavisimyx-profsoyuzov-rossii_.html (Дата обращения 24.07.2023).

5. Заявление Федерации Независимых Профсоюзов России о ситуации на Украине. URL: <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/zayavlenie-federatsii-nezavisimyx-profsoyuzov-rossii-o-situatsii-na-ukraine-.html> (Дата обращения 24.07.2023).

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧАСТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ В НАЦИОНАЛЬНОМ ПРОЕКТЕ «ДЕМОГРАФИЯ»

Хахонова Н.Н.

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону*

Национальный проект «Демография», разработан Правительством РФ на период с 2019 по 2024 годы. Одним из федеральных проектов, реализуемых в его рамках, является проект «Содействие занятости», основной целью которого является «содействие занятости социально уязвимых групп населения России, путем повышения их квалификации или переподготовки, для обеспечения их востребованность на рынке труда». По паспорту проекта, планировалось ежегодно повышать квалификацию 85 000 человек [1].

В марте 2023 г. «на бесплатное переобучение граждан в рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» выделено свыше 2,5 млрд. рублей, о чем сообщил премьер-министр РФ М. Мишустин сообщил, который подчеркнул, что распределять средства будет Институт развития профессионального образования, который с 2023 года станет федеральным оператором в этой сфере вместе с Академией народного хозяйства и государственной службы, а также Томским государственным университетом» [2].

По оценкам экспертов: «профессорско-преподавательский состав российских вузов насчитывает порядка 218 тысяч человек, при этом ..почти 30 % преподавателей вузов России старше 60 лет, и за последние 30 лет их доля выросла почти в 4 раза, в то время как количество молодых составляет минимум с 1988 год. Максимальный средний возраст наблюдается у профессоров – 61–62 года, а минимальный у ассистентов – 35 лет, то есть, чем выше должность, тем выше и средний возраст преподавателя, исключение составляют заведующие кафедрами и деканы» [3].

Следует признать, что система вузовского образования, в ближайшие годы, столкнется с серьезной проблемой качества предоставления образования, в связи с тем, что в условиях цифровизации всей экономической, политической, социальной и частной жизни преподаватели, независимо от специализации читаемых курсов, должны в совершенстве владеть инструментами цифровизации и

широко использовать их в своей профессиональной деятельности. Учитывая высокую долю преподавателей пенсионного и предпенсионного возраста руководству Вузов необходимо принять активное участие в решении данной проблемы.

Одним из возможных путей ее решения является, по нашему мнению, активное участие ППС Вузов в мероприятиях, проводимых в рамках реализации федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография». Тем более что одной из его целей является переподготовка 450 тысяч россиян старшего возраста, к концу 2024 года.

Обучение на базе Национального исследовательского Томского государственного университета, являющегося федеральным оператором проекта, предоставляет реальную возможность пройти переподготовку и повысить свою квалификацию преподавателям Высшей школы по ряду востребованных курсов, например «Профессиональный контент-менеджмент образовательных ресурсов», «Цифровизация образования и методика электронного обучения», «Профессионально-педагогическая подготовка специалистов инженерного образования» и ряд других. Прохождение переподготовки обеспечивает получение современных качественных знаний и призвано повысить профессиональную ценность лиц, предпенсионного и пенсионного возраста для руководства Вузов.

Ряд преподавателей нашего Вуза предпенсионного возраста, самостоятельно нашел в системе «Интернет» всю вышеприведенную информацию и заявился на прохождение переподготовки в рамках вышеназванного нацпроекта. Более того, были собраны и представлены все необходимые документы, принято участие в собеседовании в Фонде занятости и получено его одобрение. Последним этапом зачисления в группу стала необходимость заключения типового трехстороннего договора между Томским государственным университетом, Вузом в котором работает преподаватель и самим преподавателем. И именно на этапе согласования договора юристами Вуза возникла неожиданная проблема, т. к. их не устроила редакция одного из пунктов данного договора, суть которого заключалась в том, что работодатель обязуется сохранить трудовые отношения с обучающимися в период обучения. Следует пояснить, что у всех преподавателей имеются трудовые контракты и ни один из них не заканчивается в 2023 году. Представители Томского государственного университета по данному вопросу дали четкие разъяснения, что существует только такой

вариант трехстороннего договора с работодателем и в него нельзя вносить изменения. Как решится судьба данных договоров пока неизвестно, но именно эта ситуация и проявила необходимость написания данной статьи. Сложившаяся ситуация свидетельствует о том, что юристам Вуза не приходилось ранее иметь дело с такими договорами, т.е. никто из ППС данного учебного заведения не принимал участие в данном национальном проекте, реализация которого идет с 2019 года.

По нашему мнению именно профсоюзы Вузов могут и должны придти на помощь, как преподавателям Вузов, так и руководству Вузов, с.о.:

1. Разместить на своем сайте информацию о национальном проекте «Содействие занятости» и категориях лиц, имеющих право участия.
2. Довести информацию для должностных лиц Вузов о правах определенных категорий ППС и необходимости их обеспечения.
3. Подготовить информационный листок и разослать его членам профсоюза для возможности более глубокого ознакомления с материалом.

В заключение, хотелось бы отметить, что вопросы, рассмотренные в данной статье, по нашему мнению имеют высокую актуальность и ценность, т. к. нацпроект «Демография» рассчитан по 2024 год включительно, а это значит, что остается не так много времени для наших коллег преподавателей предпенсионного и пенсионного возраста бесплатно пройти достойное повышение квалификации или переподготовку и соответственно повысить свою «ценность» для работодателей. От участия в данном проекте выигрывают все и работодатели и преподаватели и, самое главное, студенты Вузов, именно по этой причине мы и обращаемся к представителям профсоюзов с просьбой о распространении данной информации.

Список литературы

1. Паспорт национального проекта «Демография». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/uploads/editor/>
2. Правительство РФ выделит более 2,5 млрд руб. на бесплатное переобучение граждан. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.interfax.ru/russia/893655>
3. Преподавательский состав вузов России за 30 лет "постарел" – МИСиС [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ria.ru/20230602/pedagogi-1875854448.html>.

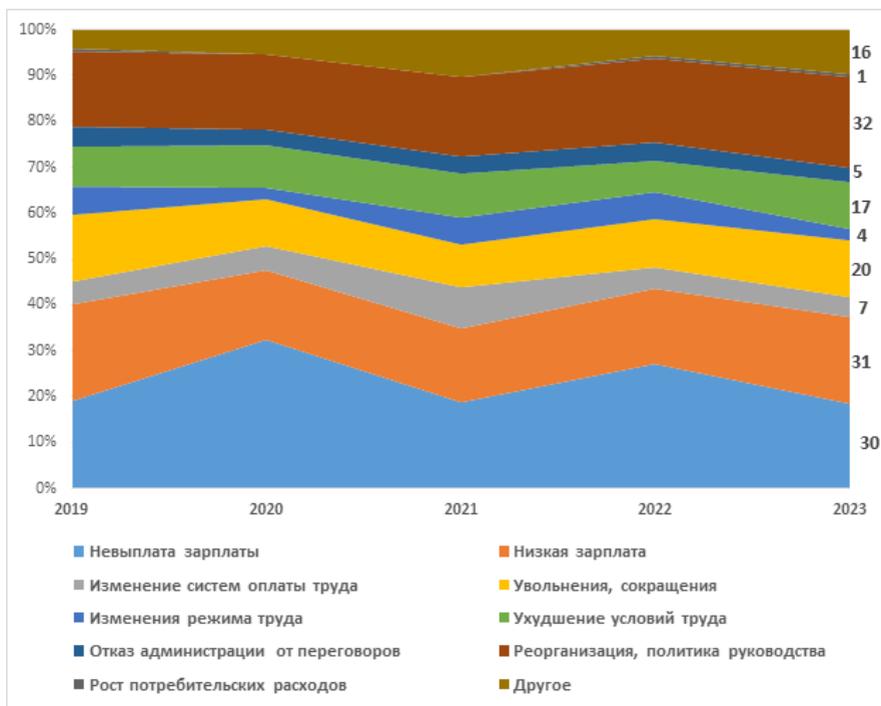
ПУТИ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Холодионова Ю.В.,

*Институт государства и права
Тюменский государственный университет
г. Тюмень*

Конфликты являются объектом исследования различных наук, таких, как: конфликтология, социология, и, безусловно, юриспруденция. Анализируя понятие коллективного трудового спора, предусмотренного статьей 398 ТК РФ «Основные понятия», отметим, что речь идет о неурегулированных разногласиях между сторонами трудовых отношений, если эти разногласия связаны с установлением и изменением условий работы, по поводу коллективных договоров, коллективных соглашений, и при отказе работодателя учитывать мнение профсоюзов или иных совещательных органов работников при принятии нормативных актов локального уровня. Следовательно, разногласия уже перешли стадию несогласованности и о них может быть заявлено в орган по разрешению споров. А конфликт? В чем особенности конфликтов и каково их отличие от споров? По сути, и в том и в другом случае рассматривается процесс рассогласования интересов сторон трудовых отношений, невозможность самостоятельно их разрешить и необходимость поиска решения с помощью принуждения. Однако, как полагают Е.А. Панова и Е.В. Андрушина, «социальные конфликты традиционно являются неотъемлемой составляющей любого этапа развития общества. Конфликт - явление повсеместное, порождаемое самой природой общественной жизни, выступающее константной и неизбежной компонентой общественной эволюции» [1, с. 43]. С этой позиции, трудовые конфликты можно назвать частью социально-трудовых конфликтов, в которых всегда известны участники, в данном случае – работники и работодатель. Если соотнести понятия спора и конфликта, то спор будет предполагать некую конечную составляющую в виде принуждения, а для конфликта характерна динамика. Для поиска оптимального и эффективного решения конфликта представляет интерес поведение сторон. Всегда ли участие в конфликте является добровольным? Отнюдь, провоцируемое конфликтогеном (человеком, группой людей) поведение может выходить за рамки принятых норм поведе-

ния. Этому есть подтверждение в том, что еще в древние времена, конфликты рассматривались как существенная сторона социальных связей, основой взаимодействия и отношения людей [2, С. 8.]. По прошествии длительного периода развития науки конфликтологии и других наук, объектом исследования которых являются конфликты, ученые приходят к выводу о собирательности понятий в части общественного воздействия, в частности, речь идет о социальном конфликте, а при условии участия в нем субъектов трудовых прав, – социально-трудовом конфликте. Такой вид конфликта охватывает не только производственные отношения внутри одного работодателя, но и территорию, на которой эти разногласия появились, условия совместного труда и потенциал трудового коллектива. Современная юриспруденция позволяет искать решение социально-трудовых конфликтов не только традиционным путем пресечения и государственного принуждения, но и альтернативным способом. Речь идет о примирительных процедурах, участие в которых предполагает возможности использования незаинтересованных в исходе дела посредников. Понятие примирительных процедур, сформулированное в статье 398 ТК РФ, не отражает широты использования посреднических услуг, оно скорее сужает сферу применения, ограничивая только разрешением коллективных трудовых споров. Однако, восприятие социально-трудовых конфликтов и порядок поиска решения в них – эта сфера так называемых мульти-конфликтов, где наряду с трудовыми, можно наблюдать межличностные, и даже иногда влияющие на них семейные конфликты и иные. Проблематика процесса разрешения социально-трудовых конфликтов охватывает все сферы трудовой жизни, поэтому поиск решения может и должен быть комплексным. Существующая судебная практика по индивидуальным трудовым спорам далеко не показательна, ведь конфликтность в трудовом коллективе может быть латентной, права работников могут годами нарушаться, а сами работники не обращаются за квалифицированной помощью. В большей степени исследователей интересует динамика трудовых конфликтов производственного или территориального масштаба. Так, согласно данным сайта <http://www.trudprotest.org/2023/10/02/>, общее количество протестов в первом полугодии 2023 г. составило 207 случаев, это почти на четверть (на 24 % больше, чем в прошлом году) [3]. О причинах трудовых протестов ниже на картинке (информация с сайта <http://www.trudprotest.org/2023/10/02/>



Проведя анализ приведенных данных, необходимо отметить, что вероятность продолжения трудовых конфликтов, накладывающих отпечаток на общественные отношения, по-прежнему высока. По все критериям оценки причин можно видеть небольшое снижение, однако нужно учитывать кроме таких объективных факторов, субъективное отношение к условиям совместного труда. В этой части особо видна слабая профилактика нарушений прав работников и отсутствие у работодателей инструментов мирного решения конфликтов.

Список литературы

1. Панова Е.А., Андрияшина Е.В. Социально-трудовые конфликты в современном российском обществе // Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 97. Апрель 2023 г. Факультет государственного управления МГУ имени М.В.Ломоносова, 2023. С. 42-55. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-97-42-55

2. Цветков В.Л. Психология конфликта. От теории к практике: учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 183 с.

3. ТРУДОВЫЕ ПРОТЕСТЫ В РОССИИ: первая половина 2023 г. // <http://www.trudprotest.org/2023/10/02/>

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОЦЕНЩИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Черкашина Т.А.

*Ростовский государственный экономический университет (РГЭУ)
г. Ростов-на-Дону*

В условиях трансформации трудового законодательства, новых вызовов и ответных стратегий, принятии профессиональных стандартов в области финансов и экономики актуализируется тема значимости профсоюзных организаций в новых отраслях экономической деятельности, среди которых следует выделить оценочную деятельность.

Оценочную деятельность могут осуществлять специалисты-оценщики. В табл. 1 отражены основные четыре этапа становления профессии «оценщик».

Первый этап (1996–1998 гг.) – принятие в 1996 г. документа о введении в России впервые профессия «Оценщик (Эксперт по оценке имущества)» [1]. Требование к квалификации - высшее профессиональное образование, дополнительное образование и стаж работы по профилю не менее 1 года.

В 1998 году принят Федеральный закон РФ «Об оценочной деятельности в РФ» [2], в котором указано, что допуском к осуществлению стоимостной оценки – наличие лицензии. На втором этапе становления деятельности оценщика (1998–2007 гг.) лицензирующий орган выдавал четыре вида лицензий на три года на оценку конкретного объекта оценки, с 2002 г. один вид лицензий на пять лет (лицензия на осуществление оценочной деятельности на территории Российской Федерации).

С 2004 г. политику в области оценочной деятельности проводит Минэкономразвития России. Требований к стажу оценщиков на втором и третьем этапе не было.

Таблица 1

Становление трудовой деятельности оценщиков с 1996 г. по 2023 г.

Этапы	Нормативно-правовой документ	Документ об образовании, документ о допуске к работам (услугам)
1 этап (1996 – 1998 гг.)	Постановлением Минтруда РФ №11 от 27.11. 2016 г.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Диплом о высшем образовании; ✓ Сертификат по направлениям оценочной деятельности
2 этап (1998 – 2007 гг.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Квалификационный справочник должностей, руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. №37; ✓ Положение о лицензировании оценочной деятельности, утв. Постановлением Правительства РФ № 265 от 11 апреля 2001 г.; ✓ Положение о лицензировании оценочной деятельности, утв. Постановлением Правительства РФ № 395 от 7 июня 2002 г. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Диплом о высшем образовании по направлениям оценочной деятельности; 1) С 2001 г. 4 вида лицензии на Оценку стоимости права собственности, иных прав, обязательств (долгов) и работ (услуг) в отношении (срок действия – 3 года): 1) недвижимого имущества; 2) движимого имущества; 3) результатов интеллектуальной собственности; конфиденциальной информации, имеющей коммерческую ценность; 4) ценных бумаг, паев, долей (вкладов) в уставных (складочных) капиталах, а также предприятий как имущественных комплексов.; ✓ С 2002 г. 1 вид лицензии – на осуществление оценочной деятельности (срок действия – 5 лет)
3 этап (2008 – 2016 гг.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ /Федеральный закон РФ «Об оценочной деятельности в РФ» от 29 июля 1998 г. №135-ФЗ. Статья 4 (в ред. от 02.06.2016 №172-ФЗ); ✓ Федеральный закон РФ «О саморегулируемых организациях» от 1 декабря 2007г.. № 315-ФЗ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Диплом о высшем образовании в области оценки (специалитет: специальность «Финансы и кредит», специализация «Оценка собственности»; специальность «Антикризисное управление», специализация «Оценочная деятельность» / бакалавриат, магистратура, профессиональная переподготовка с направленностью в области оценочной деятельности). ✓ Свидетельство о членстве в саморегулируемой организации оценщиков
4 этап (2017 г. по н. в.)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ О квалификационном аттестате, подтверждающем сдачу квалификационного экзамена в области оценочной деятельности: письмо Минэкономразвития России от 25.04.2018 №Д22и-520 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Диплом об освоении образовательных программ высшего образования, дополнительных профессиональных программ в области оценки,; ✓ Свидетельство о членстве в саморегулируемой организации оценщиков. ✓ Квалификационный аттестат по направлениям оценочной деятельности («Оценка бизнеса», «Оценка недвижимости», «Оценка движимого имущества»)

Источник: составлено автором

Особенность третьего этапа (2008–2016 гг.) – переход оценочной отрасли от лицензирования на саморегулирование, Оценщики обязаны иметь профессиональное образование в области оценки, состоять в какой-либо одной саморегулируемой организации оценщиков (СРОО).

На четвертом этапе (2017 г. по н. в.) повышены требования к формированию профессиональных компетенций оценщиков [3, с. 48]. Дополнительным барьером для «вхождения» в оценочную отрасль в связи с реформой трудового законодательства стали требования новых профессиональных стандартов (Евразийского профессионального стандарта «Специалист в оценочной деятельности» [4], Профессионального стандарта «Специалист в оценочной деятельности» [5]), наличие квалификационного аттестата, который можно получить после сдачи квалификационного экзамена.

Важную роль в становлении и формировании профессии оценщика играет, созданный 5 мая 2009 г. отраслевой «Профессиональный союз работников аудиторских, оценочных экспертных и консалтинговых организаций» (далее – Профсоюз). С 2010 г. Профсоюз получил статус Всероссийского. В 2010 г. принята «Социальная хартия организаций отрасли аудита, оценки, экспертизы и консалтинга», в которой обоснованы принципы ответственности деловой практики и «механизм присоединения и участия» [4].

Общероссийская общественная организация «Всероссийский профессиональный союз работников аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций» является независимым экспертом при проведении экспертизы нормативных документов в области оценочной деятельности на коррупциогенность; проводит антидемпинговую политику и мониторинг рынка оценочных услуг; принимает активное участие в разработке нормативных документов по оплате труда оценщиков. Профсоюз заключил ряд Соглашений о сотрудничестве и взаимодействии с саморегулируемыми организациями оценщиков («Деловой союз оценщиков», «СМАО», «МСО», др.) по вопросам охраны труда и здоровья, развития социального партнерства, занятости, социальной защищенности специалистов – оценщиков и сотрудников оценочных организаций.

На федеральном уровне социального партнерства Профсоюз заключил с Общероссийским межотраслевым объединением работодателей аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций «Отраслевое соглашение в оценочной деятельности и в

других видах экономической деятельности, связанных с определением стоимостей в Российской Федерации на 2021–2023 годы [6]. Среди направлений деятельности Профсоюза в Отраслевом соглашении отмечены следующие мероприятия: «развитие национальной системы профессиональных квалификаций, независимой оценки квалификации, развитие в Отрасли системы профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и программ дополнительного профессионального образования» [6].

Представляется, перспективным направлением деятельности Всероссийского профессионального союза работников ... оценочных, организаций является его активное участие в обсуждении и обосновании критериев по награждению звания «Заслуженный оценщик Российской Федерации» для популяризации профессии специалистов по определению стоимостей (цен) объектов гражданских прав, обязательств; в рассмотрении и обсуждении образовательного стандарта высшего образования для профессиональной подготовки оценщиков; в создании условий осуществления оценочной деятельности в рамках функционирования единого рынка оценочных услуг на территории стран-участниц Евразийского экономического союза.

Список литературы

1. Об утверждении квалификационной характеристики по должности «Оценщик (Эксперт по оценке имущества)» [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социального развития Рос. Федерации от 27 ноября 1996 г. № «11: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения:10.10.2023).
2. Об оценочной деятельности в [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ; ред. от 13.06.2023 №228-ФЗ: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения:10.10.2023)
3. Черкашина Т.А. Формирование компетенций оценщиков в системе высшего образования // Тенденции развития науки и образования. 2020. № 58–5. С. 47–52.
4. Сайт Всероссийского профессионального союза работников аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций. Раздел «Профессиональные стандарты» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.profsro.ru/obschie-dokumentyi/professionalnyie-standartyi.html> (дата обращения:10.10.2023).

5. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в оценочной деятельности» [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 26 ноября 2018 г. № 742н: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения:10.10.2023)

6. Отраслевое соглашение в оценочной деятельности и в других видах экономической деятельности, связанных с определением стоимостей в Российской Федерации на 2021–2023 годы / Официальный сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1415> (дата обращения:10.10.2023).

ИСТОРИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ РЕШЕНИЯ XIX ПЛЕНУМА ВЦСПС ОБ ОБРАЗОВАНИИ МЕЖСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

Чуйков Д.А.

Федерация Независимых Профсоюзов России, г. Москва

В 2025 году организованное профсоюзное движение России отметит свой 120-летний юбилей. Через многие испытания пришлось пройти отечественным профсоюзам: годы репрессий, помощь властям в эвакуации в годы Великой Отечественной войны, большая организационно-массовая работа по развертыванию социалистического соревнования, проблемы связанные с распадом советского государства и экономическими реформами. Но всегда неизменно российские профсоюзы высоко держали флаг рабочего движения, защищая интересы работников и их семей, добиваясь улучшения материального положения, предоставления дополнительных льгот и гарантий.

На всех этих направлениях передовую роль часто играли межсоюзные органы – областные, краевые и республиканские советы профсоюзов. Они хаотично возникали в самом начале зарождения профсоюзного движения и были призваны координировать борьбу отраслевых профсоюзов за улучшение условий труда работников, затем в процессе развития профсоюзов их создание было упорядочено, но в 1937 году якобы за ненадобностью были ликвидированы.

Лишь после Великой Отечественной войны осенью 1948 года на XIX пленуме Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных

Союзов (ВЦСПС) было принято историческое постановление «Об образовании в республиках, краях и областях советов профессиональных союзов» [1], возродившее систему межсоюзных органов.

Для оценки данного решения необходимо понимать исторический контекст: совсем недавно закончилась затяжная изматывающая война, а народное хозяйство страны уже стоит на рельсах опережающего развития, все шире развивается социальное соревнование за досрочное выполнение пятилетнего плана. Отменены карточки, производится периодическое снижение цен на продукты питания и промтовары. Возрастают запросы трудящихся на социально-бытовое, культурное обслуживание. Возобновлено заключение коллективных договоров на предприятиях и в организациях. В профсоюзы вернулись отчеты и выборы, критика и самокритика.

Представляя идею воссоздания межсоюзных органов участникам пленума ВЦСПС председатель организации В.В. Кузнецов в своем докладе «О создании советов профессиональных союзов» [1, с. 11–14] отмечал и ряд недостатков в работе отраслевых профсоюзных органов:

- отсутствие должной инициативы в проведении хозяйственно-политических мероприятий, руководстве социальным соревнованием, заботе об удовлетворении материально-бытовых нужд и культурных запросов трудящихся;
- слабое осуществление контроля за выполнением коллективных договоров;
- редкое проведение профсоюзных собраний, нерегулярность отчетов о работе профсоюзов;
- слабая связь среднего звена как с низовыми организациями, так и с руководящими органами;
- существующая разобщенность отраслевых профсоюзных организаций друг с другом;
- отсутствие возможности контроля со стороны центральных профсоюзных органов организаций отдаленных от центра.

Учитывая все это пленум ВЦСПС возложил на советы профессиональных союзов в конкретных областях, краях и республиках проведение межсоюзных мероприятий и координацию совместных действий профорганизаций республики, края, области, направленных на развертывание социального соревнования за выполнение и перевыполнение предприятиями государственных планов, на дальнейшее улучшение материально-бытового положения и культурного обслуживания рабочих и служащих, обобщение и распространение опыта профсоюз-

ной работы, осуществление руководства межсоюзными культурными и физкультурными учреждениями [2, с. 258].

Учитывая изложенные положения главными задачами советов профсоюзов стали: организация социалистического соревнования; развитие массового изобретательства и рационализации; забота об удовлетворении материально-бытовых нужд; повышение идейного уровня культурно-массовой работы среди трудящихся; организация учебы профсоюзных кадров и актива; обобщение и обмен опытом работы по всем направлениям деятельности профсоюзов.

Необходимо отметить, что устами лидера ВЦСПС был обозначен и ряд организационных моментов. Советы профсоюзов не должны подменять в своей работе отраслевые профсоюзные органы. Советы профсоюзов должны оказывать всестороннюю помощь отраслевым профсоюзным организациям. При выборах необходимо добиваться широкого представительства рабочих, инженерно-технических работников, женщин и молодежи.

Таким образом, начиная с октября и до конца 1948 года по всей стране прошла волна межсоюзных учредительных конференций, создавших советы профессиональных союзов в областях, краях и республиках Советского Союза.

За все годы своего существования региональные профсоюзные объединения страны, отмечаящие в 2023 году 75-летие с момента своего основания, доказали правильность принятого в 1948 году решения. Все направления профсоюзной работы находились под неустанным вниманием организации: защита трудовых прав работников, социальное страхование, детское оздоровление, культурно-массовая и физкультурная работа, обеспечение жильем и кинофикация, клубная работа и туризм. Каждое действие профсоюзных лидеров и актива, каждое принимаемое решение или достигнутая договоренность работают на успех всего профсоюзного движения страны ради достижения общей цели: достойного труда для членов профсоюза и достойной жизни их семей. Что же сегодня профсоюзы вкладывают в понятие «достойный труд» – это адекватная современной экономике заработная плата, «социальный пакет», включающий медицинское и пенсионное страхование, оплату отдыха и санаторно-курортного лечения и оздоровления как работника так и его детей, это безопасная и здоровая производственная среда.

В современных условиях еще более значимым становится развитие и упрочение социального партнерства между всеми сторонами

социально-трудовых отношений: работниками (и их представителями – профсоюзами), работодателями и органами власти в целях достижения социальной справедливости и благосостояния для всех. Внесение в Конституцию РФ положения, закрепляющего ведущую роль государства в обеспечении социального партнерства в сфере труда [3, с. 140], подтверждает статус России как социального государства, обязывает каждого гражданина, а тем более – представителя органа власти, ориентироваться в своей деятельности на этот высокий стандарт.

Список литературы

1. XIX пленум ВЦСПС. М.: Профиздат, 1948. 24 с.
2. История профсоюзов России. Этапы, события, люди. М.: ИИЦ АТиСО, 1999. 592 с.
3. Чуйков Д.А. Социальное партнерство в сфере труда в Южном федеральном округе Российской Федерации // Социально-трудовые конфликты в СССР и современной России : материалы Всероссийской научно-практической конференции к 60-летию подавления демонстрации рабочих в г. Новочеркасск в июне 1962 г. (г. Ростов-на-Дону, 15 апреля 2022 г.) / отв. ред. С.А. Дюжиков ; Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2022. 158 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПО РАЗРАБОТКЕ, ИНФОРМИРОВАНИЮ, ПРИМЕНЕНИЮ, КОНТРОЛЮ КЛЮЧЕВЫХ («ЗОЛОТЫХ») ПРАВИЛ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗАЩИТЫ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ (анализ опыта передовых российских компаний)

Шишина И.А.,

канд. техн. наук, преподаватель

*Государственное автономное учреждение Ростовской области
«Областной учебно-консультационный центр «Труд»*

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Создаваемый на принципах социального партнерства Комитет (комис-

сия) по охране труда предприятия организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний [1].

В задачи комитета (комиссии) по охране труда входит участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда, в организации контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, в информировании работников по вопросам безопасности труда и защиты здоровья работников [2].

Как показывает практика, часто применяемым и наиболее значимым инструментом культуры безопасности является применение ключевых (иное название – базовые, «золотые» правила, правила спасения жизни) правил безопасности труда и защиты здоровья работников.

Такие правила разрабатываются и с успехом используются в крупнейших производственных компаниях России нефтегазовой, обрабатывающей, строительной, железнодорожной и иных сфер деятельности. Следует отметить, что их применение не ограничено для любой отрасли, вида работ или услуг.

Ключевые правила безопасности (далее КПБ) – единые требования к обязательному поведению как работников компании, так и работников подрядных организаций. Локальным нормативным актом (далее – ЛНА) (например, Положением **о КПБ**) закрепляются сами **ключевые правила** безопасности труда, их описание, а также основные принципы, направленные на их безусловное исполнение. Распорядительные, ЛНА и иные внутренние документы компании не должны противоречить такому Положению о КПБ. Ссылки на КПБ приводятся в договорах на выполнение работ/оказание услуг подрядных организаций. За несоблюдение требований КПБ к работникам компании, допустившим их нарушения, применяются меры дисциплинарного воздействия в виде замечания, выговора или увольнения. Для мотивации работников важно доводить до работников и положительные моменты, выявленные в результате контроля.

КПБ в компании выделяют немного, от 5 до 15, куда включают те, которые выявления по результатам анализа травматизма и заболеваемости, смерти работников, опасных ситуаций в результате инцидентов, происшествий, аварий, пожаров, несчастных случаев, случаев профессиональных заболеваний, ключевых и наиболее распространенных «ошибок» между жизнью и смертью, произошедших в

самой компании, так и на аналогичных предприятиях, в подрядных и субподрядных организациях. Справедливо говорят, что КПБ написаны «кровью». Самая частая причина несчастных случаев на предприятиях – человеческий фактор, влияние которого может быть снижено осознанным отношением к работе, когда безопасность находится в приоритете. Каждый работник должен принимать, что участвует в производственном процессе и от его действий, зависит не только его безопасность, но находящихся рядом коллег.

ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Мосэнерго», ОАО «РЖД» – заявляют 10 КПБ, ПАО «Газпром» – 12 КПБ и т. д. [3. 4] Содержание КПБ зависит от направлений деятельности, категорий работников, видов выполняемых работ и применяемого оборудования, инструментов, транспортных средств и т. д.

Цель «свести травматизм и профессиональную заболеваемость к минимуму» Политики работодателя в области безопасности в целом может охватывать различные составляющие безопасности: охрану труда, промышленную, транспортную, эпидемиологическую, радиационную, пожарную безопасность, экологию и защиту окружающей среды.

Пример перечня КПБ: Остановка работы. Абсолютный запрет на алкоголь и наркотики. Применение средств индивидуальной защиты. Культура производства. Изоляция источников энергии. Движущиеся части оборудования. Работы повышенной опасности. Работы на высоте. Огневые работы. Грузоподъемные операции. Транспортная безопасность. Эпидемиологическая безопасность.

Пример, когда КПБ – это памятка, краткая и наглядная инструкция по наиболее распространенным и опасным ситуациям и видам работ, сформулированная от первого лица: Я работаю в работоспособном и трезвом состоянии. Я применяю средства, предотвращающие падение, там где существует риск падения с высоты более 1,8 м.

Я следую процедуре изоляции там, где это требуется. Я следую процедуре работы в замкнутом пространстве. Я соблюдаю все правила грузоподъемных работ и никогда не нахожусь под подвешенным грузом. Я соблюдаю все правила дорожного движения и вождения, пристегиваюсь ремнем безопасности и не разговариваю по мобильному телефону во время движения. Я соблюдаю приоритет железнодорожного транспорта и держусь подальше от зон с малымзором. Я соблюдаю правила доступа и работы в газоопасных местах. Я никогда не отключаю защитные средства. Я соблюдаю все сигнала

лы, правила и стандарты по охране труда и технике безопасности и я буду применять необходимые средства индивидуальной защиты.

Каждое правило раскрывается коротко, доходчиво, понятным для работника языком и, как правило, сопровождается визуальной информацией (знак безопасности или иной характерный опасному виду работ или опасности знак). Эти знаки также размещают на рабочих местах, в опасных зонах.

Для закрепления знаний КПБ работниками и их проверки линейные руководители, служба охраны труда, комитет (комиссия) по охране труда, высшее руководство могут применять различные инструменты культуры безопасности: Стоп-диалог, агитационные плакаты, Час безопасности, Поведенческий аудит безопасности, обучение силами внутренних тренеров, сдача экзамена, тестирование, учебные тренировки по практическим действиям персонала в аварийных ситуациях, День охраны труда и здоровья работников, вовлечение детей работников в пропаганду вопросов безопасности, конкурс «Лидер по безопасности», ... проведение сертификационных, надзорных и ресертификационных аудитов, проводимых аккредитованными органами по сертификации международного уровня.

Выводы:

1. Ключевые («золотые») правила безопасности (далее – КПБ) – действенный элемент достижения цели работодателя по снижению травматизма и профессиональной заболеваемости к минимуму.

2. КПБ могут разрабатываться и применяться в любой отрасли производства, виде работ или услуг.

3. Содержание КПБ зависит от направлений деятельности, категорий работников, видов выполняемых работ и применяемого оборудования, инструментов, транспортных средств и т. д.

4. К разработке локальных нормативных актов по КПБ, к информированию работников, отработке навыков, проверке их знаний, к внутреннему контролю выполнения КПБ необходимо привлекать комитет (комиссию) по охране труда (или ее рабочую группу), выборный представительный орган (представителя) работников.

5. КПБ лучше представлять в виде иллюстрированной памятки, краткой и наглядной инструкции по наиболее распространенным и опасным ситуациям и видам работ, сформулированной от первого лица.

6. В процессе работы с КПБ следует использовать инструменты культуры безопасности.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Приказ Минтруда России от 22.09.2021 N 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.11.2021 N 66145).
3. Ключевые правила безопасности ПАО «Газпром (утв. распоряжением ПАО «Газпром» от 30.08.2016 № 274).
4. Инструменты управления рисками травматизма. презентация : ПАО «Мосэнерго», 15.09.2022. Электронный ресурс: https://vk.com/wall-211208636_386 (доступ 13.10.2023).
5. Опыт: обеспечение профессиональной безопасности и сохранение здоровья персонала ПАО «НК «Роснефть» 20.05.2021 г. Электронный ресурс: <https://www.trudcontrol.ru/press/publications/29139/obespechenie-professionalnoy-bezopasnosti-i-sohranenie-zdorovya-personala-pao-nk-rosneft>(доступ 13.10.2023).

ПРАВА СТУДЕНТА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ КАК ЧЛЕНА ПРОФСОЮЗА

Шматова Е.С., Кулиш Д.А.

*Южно-Российский государственный политехнический университет
(НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск*

Сегодня профсоюзы представляют интересы миллионов студентов в нашей стране. Основанные на демократических принципах, они являются мощными организациями, борющимися за инклюзивность, равенство и социальную справедливость. В результате профсоюзы призваны играть ключевую роль в формировании настоящего и будущего студентов в Российской Федерации. В частности, они могут влиять на политику в области образования и профессиональной подготовки молодых людей.

Что касается конкретно активности студенческой молодежи, то на нынешнем этапе общественного развития России возрастает активность студенческой молодежи. Она выражается, прежде всего, в развитии студенческого движения [2, с. 170]. Профсоюзная организация студентов является формой организации обучающихся по месту учебы, формирующаяся для защиты прав студентов и развитию коммуникативной культуры.

Профсоюз студентов является организацией обучающихся по месту учебы в конкретном высшем учебном заведении, существующим для защиты прав студентов и развитию коммуникативной культуры. Профсоюзные организации студентов уделяют большое внимание воспитанию и вовлечению студентов в реальные проекты и мероприятия, где каждый учится работать к команде, планировать свое время, отвечать за принятые решения [2, 179–180]. Студенческая профсоюзная организация должна строить свою деятельность так, чтобы помочь каждому члену.

Так, в соответствии с главой 2 статьи 30 Конституции РФ, гражданам Российской Федерации гарантируется свобода объединений, включающая право создавать профсоюзы для продвижения интересов трудящихся (и учащихся), а также свободу создавать и управлять неправительственными объединениями [1]. Можно отметить, что развитая система общественных объединений по месту учебы является важным элементом гражданского общества и профсоюзные организации являются непосредственно его субъектами. Право работника на участие в работе и членство в профсоюзе возникает с 14 лет [5, с.199]. Согласно статье 8 Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, профсоюзы созданы, чтобы у студентов была возможность:

- участвовать в экскурсиях, спортивных, культурно-массовых мероприятиях;
- участвовать в студенческой жизни и управлении университетом;
- иметь защиту в конфликтных ситуациях с преподавателями и администрацией университета;
- своевременно узнавать о последних новостях университета и студентов (информационные стенды, веб-сайты, социальные сети);
- возможность самореализоваться в комиссиях профсоюзной организации и т.д. [4, с. 12–13].

Таким образом, типичная деятельность профсоюзов включает предоставление помощи студентам, коллективные переговоры о лучших условиях для всех учащихся, работу над улучшением качества обучения и пр.

Профсоюзы сталкиваются с растущим числом задач и вопросов в связи со значительными изменениями, произошедшими непосредственно в учебных заведениях за последние пять лет, а именно:

- изменения в системе управления университетом и его законодательной базе;
- организационная реструктуризация;
- развитие двухуровневой системы образовательной;
- усиление контроля над качеством образования;
- формирование обучения на основании стандартов нового поколения.

Профсоюз университета должен сотрудничать с администрацией университета и региональным комитетом профсоюза для решения существующих проблем. Он должен основывать свою работу на диалоге, социальном партнерстве, используя механизмы опросов, мониторинга, анализа, информирования и развития творческих коллективов и рабочих групп, учитывать интересы каждого члена профсоюза – студента.

Учитывая, что профсоюзы выполняют колоссальный объем работы, в своей деятельности они руководствуются различными нормативно-правовыми актами. Рассмотрим такой перечень для Первичной Профсоюзной организации обучающихся Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова [3]: Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Политика Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в отношении обработки персональных данных; Порядок принятия в членство Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации; Положение о структурных подразделениях ППО ЮРГПУ НПИ; Положение о размере и порядке уплаты членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов; Положение о членском профсоюзном билете и учете членов Профсоюза; Положение о порядке и содержании деятельности контрольно-ревизионных органов Профсоюза; Регламент Профсоюзного комитета; Соглашение между ЮРГПУ и обучающимися.

Студенты, которые являются участниками профсоюзной организации имеют право на социальную и правовую защиту; на спортивную и культурную работу; на организационную работу и занятость в свободное время.

Что касается студенческих объединений и клубов, то указанный ВУЗ предлагает студентам стать участниками Совета обучающихся, Студсовета общежитий (ССО), «Российских Студенческих отрядов»

(PCO), экологического клуба «ЭкоПолитех», киберспортивного клуба ЮРГПУ (НПИ) или творческого клуба «Арт-класс» [3].

Членство в профсоюзе ЮРГПУ (НПИ) дает право студентам принимать участие в самых различных мероприятиях. К примеру, в сентябре этого года активисты ППО ЮРГПУ (НПИ) посетили выставку «Что такое фашизм?», которая была организована Новочеркасским отделением движения «Суть времени» и культурным клубом «Восхождение» [3]; ART-класс начал свою работу с бисероплетения и рисования постеров; в конце сентября состоялось самое яркое и неповторимое мероприятие осени – «Лидер-класс 2023»! (программа состояла из конкурсов, квестов, танцев и викторин); в начале октября ППО ЮРГПУ (НПИ) приняла участие во Всероссийской акции-конкурсе «Код донора. Наставничество», которая направлена на развитие донорского движения России [3].

В ближайшее время профсоюз Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова планирует не только продолжать работу по уже сложившимся направлениям, но и реализовать новые проекты. В контексте многочисленных переходов, когда профсоюз сталкивается с большим количеством серьезных проблем, профсоюз ЮРГПУ (НПИ) демонстрирует устойчивость и замечательную способность активизировать себя инновационными способами. Это является хорошим предзнаменованием для будущего. Сильный профсоюз, основанный на устойчивом развитии, который гарантирует достойную защиту и обучение студентов, необходим сейчас больше, чем когда-либо.

Таким образом, профсоюз является добровольным и самостоятельным объединением, которое защищает студентов в социальных и экономических вопросах, гарантирует студентам своевременные выплаты стипендий и грантов, создает здоровую среду обучения и условия для творческого и продуктивного труда, обеспечивает политику занятости. Членство в профсоюзе дает абсолютное право на творческую свободу, на социальные услуги, на участие во всех мероприятиях, проводимых профсоюзом студентов. Важную роль, несомненно, играет лидерство в профсоюзной организации, для ее существования необходимо качественное управление. Обучение членов профкома студентов в форумах лидерства способствует становлению профсоюзного актива. Лидер может достигнуть успеха в учебе, будущей профессии, развитии коммуникативных навыков.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020 года) // Российская газета. 2020. № 144; Официальный портал правовой информации, 04.07.2020. URL: <http://pravo.donland.ru> (дата обращения: 11.10.2023).
2. Назарова А.В. Оценка деятельности студенческих профсоюзов в вузе: взгляд студентов // Государственное управление. Электронный вестник. 2013. С. 170–180.
3. Первичная Профсоюзная организация обучающихся Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова // Официальный сайт. URL: <http://проо.npi-tu.ru> (дата обращения: 21.10.2023).
4. Устав профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (утв. учредительным I Съездом Профсоюза 27 сентября 1990 г.) (с изменениями и дополнениями) // Администратор образования. 2010. № 14. С. 1–88.
5. Шматова Е.С. Роль Кодекса этики в повышении эффективности деятельности профсоюзной организации высшего образовательного учреждения в обеспечении конкурентоспособности высшего образования // Формирование стратегии развития деятельности первичной профсоюзной организации. Сборник научных статей по материалам Международной профсоюзной научно-практической конференции. Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова. 2017. С. 199–207.

СПЕЦИФИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Шматова Е.С.

*Южно-Российский государственный политехнический университет
(НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск*

В связи с развитием рыночной экономики в организациях зачастую предусматривается неполная занятость работника, либо сам работник по собственному желанию решает совмещать свою работу с иной деятельностью из-за личных обстоятельств. Поэтому вопрос о работе по совместительству в столь стремительно развивающейся

ситуации на рынке труда является актуальной и важной темой для изучения. Прежде всего, необходимо разобраться, что представляет собой труд по совместительству и рассмотреть основы его правовой регламентации.

Основой нормативно-правового регулирования труда работников по совместительству следует признать Трудовой кодекс РФ, главу 44 [1]. Понятие «совместительство» дано в ст. 60.1 ТК РФ. Данная статья не была изначально в структуре Кодекса, а дополнила ТК РФ в 2006 году, это означает, что потребность регулирования совместительства возникла позже. Заключая договор, при выборе формы совместительства, сотрудник должен знать, что дополнительная работа не должна влиять на качество основной работы. Кодекс не ограничивает количество трудовых договоров внутреннего совместительства, нет ограничений и по числу работодателей. Следует помнить, что продолжительность рабочего дня по совместительству не должна быть больше четырех часов в день. В дни, когда по основному трудовому договору работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, он имеет право работать по совместительству полный рабочий день [5]. Следующее правило по ТК РФ: в отличие от основной работы, где трудовая деятельность лица разрешена по договору с 16 лет, работа по совместительству допустима только с 18 лет, также есть условие при совместительстве на тяжелых работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями труда, а также в иных случаях [3]. Число и список случаев, закрепленных в ТК РФ, открыт. Перечень документов, необходимых для трудоустройства на работу по совместительству, устанавливает ст. 283 ТК РФ. Для определенных профессий это могут быть и справки об отсутствии судимости (преподаватели), также необходимость получения сертификатов или лицензий на право осуществления конкретного вида деятельности (медики). При заключении такого трудового договора в нем наряду с иными условиями, которые предусмотрены ст. 57 ТК РФ, обязательно должно указываться, что работа является совместительством. Совмещать работу как в рамках той организации, в которой существует основная работа предполагает внутренне совместительство, а именно, что эта работа: по трудовому договору в свободное от основной работы время; осуществляется только по инициативе работника; в рамках одной той же организации при соблюдении условий трудового договора по

совместительству; при условии наличия у работника образования и опыта работы.

Можно интерпретировать особенности правового статуса работника по внутреннему совместительству: эта работа не должна нарушать основной договор и влиять на качество работы по нему; работник осуществляет данную работу по желанию; данная работа регламентируется трудовым законодательством РФ, а также коллективным договором и локальными актами, действующим трудовым договором лица, работающего по совместительству. Однако, есть и исключения согласно времени работы. Приведем пример, из локальных актов. Так, согласно п. 4.7 Правилам внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова: «По заявлению Работника Работодатель вправе разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства» [3]. От совместительства необходимо разграничивать совмещение – это выполнение работником дополнительной работы, но уже по иной должности без отрыва от основной работы. Например, в организации предусмотрена оплачиваемая 0,5 ставки заместителя руководителя. Но на настоящий момент данная должность вакантна. Если локальными актами допускается выполнение трудовых обязанностей по такой должности до замещения вакансии и заключения трудового договора, то лицо, выполняющее работу по основному договору, может совмещать с данной работой. Например, эту работу выполняет один из сотрудников организации временно. Для примера сделаем ссылку на п. 6.4. Коллективного договора ФГБОУ ВО ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова: «Работодатель разрешает работнику ЮРГПУ (НПИ) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполнять дополнительную работу по другой должности (профессии) или обязанности временно отсутствующего работника и обязуется производить выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ЮРГПУ (НПИ)» [2].

При заключении трудового договора по совместительству работник и работодатель вправе сами определить условия оплаты труда. При этом условия оплаты труда совместителей, определенные в зависимости от проработанного времени или норм выработки, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законодательством в целом (ст. 285 ТК РФ). Однако, законом предусмат-

ривается возможность работы и у иного работодателя по трудовому договору – это внешнее совместительство. В жизни возможны случаи, при которых допускается заключение нескольких договоров о работе по совместительству, так как работнику не позволяют трудиться более продолжительное время в одном месте [7, с. 48]. Это возможно также, когда не хватает штатных единиц в штатном расписании госорганизации. В таком случае, работник ищет возможности заполнить недостающее рабочее время, с сохранением заработка по основному месту работы и повысить свой доход, выбирая совместительство. К примеру, это положение можно отнести к работникам культуры и системы образования, медицинским работникам [7, с. 48]. В любом случае, что внутреннее, так и внешнее совместительство оформляется трудовым договором, который обязательно заключается в письменной форме [6, с. 68]. Несмотря на совместительство, работодатель обязан гарантировать работнику все выплаты и отпуск. Иные гарантии, компенсации, предусмотренные ТК РФ, законодательством в целом, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме по ст. 287 ТК РФ. Нет уточнения о каком совместительстве идет речь в данной статье. Если же говорить о правах работника по трудовому законодательству, то одно из них – право на членство в профсоюзе. Статья п. 4. 7 Устава профессионального союза работников народного образования РФ гласит: «Приём в профсоюз осуществляется на основании личного письменного заявления вступающего» [2]. Огромную роль в защите работников играет профсоюз. Несмотря на то, что работники, как правило, состоят в профсоюзе по одному месту работы, и чаще по основному, он обеспечивает защиту в случае нарушения социально-трудовых прав. Правовой статус педагогического работника как участника образовательного отношения отличается от правового статуса субъекта гражданского и административного права, в том числе и от правового положения государственного служащего, и от положения специалиста, который осуществляет какую-либо деятельность в пользу другого участника правоотношения в соответствии с заключенным гражданско-правовым договором [8, с. 289]. Таким образом, следует констатировать, что правовая регламентация работы по совместительству характеризуется спецификой. Так, среди факторов, отражающих специфику, является факт, что данная работа осуществляется только по желанию самого работника. Еще одной чертой работы по совместительству является оплата по обоим догово-

рам или, если даже их более двух, работа будет оплачиваться. Также следует помнить, что совместительство является вторичной занятостью, учитывать субъективные качества и выполнение основной работы обязательно. Важным правилом является, что, если работник член профсоюза – его права будут защищаться профсоюзной организацией помимо иных механизмов защиты. Профсоюз – гарант трудовых прав работника, он обеспечивает возможности санаторно-курортного лечения и иного оздоровления, материальной помощи, охраны труда по месту работы. Иными словами, профсоюз выполняет важнейшую социальную функцию, реализацию трудовых прав, гарантии оплаты труда. Кроме того, профсоюз обеспечивает защиту в случае возникновения социально-трудовых споров по месту работы, выплаты выходного пособия.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 04.08.2023) // <https://base.garant.ru/> (дата обращения 21.09.2023).
2. Устав профессионального союза работников народного образования РФ // <https://ро.npi-tu.ru/> (дата обращения 21.09.2023).
3. Коллективный договор ФГБОУ ВО ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова // <https://ро.npi-tu.ru/> (дата обращения 21.09.2023).
4. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО ЮРГПУ (НПИ) им. М.И. Платова // <https://ро.npi-tu.ru/> (дата обращения 21.09.2023).
5. Решение Ленинского районного суда г. Чебоксары Чувашской Республики – Чувашии от 29 июля 2014 года по делу № 2-241/2014 // <https://base.garant.ru/> (дата обращения 21.09.2023).
6. Евсеенко И.Д. Правовое регулирование труда на условиях совместительства в рамках современного трудового законодательства // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 14. С. 67–73.
7. Пшизова Е.Н., Тхаркахо М.М., Кикова А.А.-З. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству // COLLOQUIUM-JOURNAL. 2020. №12–8 (64). С.47–50.
8. Шматова Е.С. Особенности правового статуса преподавателя высшего образовательного учреждения в Российской Федерации // Человек труда и наука. Материалы III Всероссийской научно-

практической конференции с международным участием. Отв. редактор Е.А. Лазарева. Новочеркасск, 2022. С. 287–294.

ОТРАЖЕНИЕ РОЛИ ТРУДА В СКАЗОЧНОМ ЭПОСЕ РУССКОГО НАРОДА

Яшкова Т.А.

Академия труда и социальных отношений г. Москва

Сказка является особым жанром литературы, который имеет давнюю и богатую историю. Сказки считаются интересными фольклорными произведениями и несут в себе моральный смысл. Человек знакомится со сказками в раннем детстве. Она учит детей добру, справедливости, трудолюбию и другим важным жизненным ситуациям. Мы все любим их и с радостью слушаем, читаем и рассказываем. Интересен тот факт, что сюжет сказок у разных народов является однотипным, так как все народы думают о добре и зле, правде и неправде, о справедливости и обмане, о трусости и храбрости. Особенность заключается в том, что живущие на одной территории народы могут по-разному описывать устои жизни и иметь разные мифологические и религиозные представления.

Хотелось бы остановиться на различных представлениях о труде в сказках народов мира. Труд служит основой развивающегося общества. Европейские народы, к примеру, о труде используют такие фразы, как «Горе тем, кто ведет безделье. Праздность - страшная болезнь...», сказанная автором сказки «Пиноккио» Карло Коллоди, братья Гримм используют в своей сказке героя «фрау Труд», которая олицетворяет необходимость присутствия труда в жизни человека. Восточные сказки так же затрагивают этот вопрос. Например, в знаменитой сказке «1000 и 1 ночь» труду посвящается следующее четверостишие:

«Величье достигается трудом –
Бессонница в ночи, работа днём
За жемчугом ныряй на дно морское
И ты довольство обретёшь мирское
А без труда величье не добыть
Бесплодно жизнь погубишь, может быть» [1].

Славяне так же почтительно относились к труду. Так, к примеру, в сказке А.С. Пушкина «Сказка о попе и работнике его Балде» труд – важная характеристика героев сказки, и автор ярко отражает это в произведении.

«До светла все у него пляшет.

Попадья Балдой не нахвалится»,

«Ест за четверых, а работает за семерых» [2].

Русская народная сказка «Солдатская шинель» таким образом характеризует труд: «Кто поработает да устанет, тот и на камне спит, а кто ничего не делает, тот и на перине не уснет!» [3]. В русской сказке «Вершки и корешки» умный и предприимчивый мужик смог обмануть ленивого медведя, который хотел «выловить рыбку без труда». «По щучьему велению, по моему хотению» – после этих слов Ивана, щука выполняла все дела за него.

Обобщая вышесказанное можно отметить, что в сказках мира красной линией преподносится роль труда как необходимость совершенствования человека и общества, несмотря на различия исторического и бытового контекста.

В сказках так же прослеживается идентичная роль у умственно-го и физического труда. Например, в «Золушке» главная героиня выполняет работу по дому, в то время как Шахерезада из сказки «1000 и 1 ночь» занимается сочинением сказок для Султана.

В народном эпосе можно найти примеры труда как коллективного, так и индивидуального. К примеру, в сказке «Репка» главные герои решают общую проблему сообща, и только единство и сплочение помогает достичь цели, в то же время в «Морозко» падчерица трудится в одиночку, что вознаграждается по сюжету сказки. Так же можно привести в пример сказку «Крошечка – хаврошечка», в которой главная героиня на протяжении всей сказки трудится без мысли о лени, благодаря чему в самый трудный момент в ее жизни происходит «чудо», которое вознаграждает персонажа за весь ее кропотливый труд.

Изучение сказок полезно как для младшего, так и для старшего поколения, потому что поэтические образы героев сказок заставляют человека задуматься о том, не забыл ли он о главном в своей жизни – духовном развитии и труде. Сказки на раннем этапе развития личности способствуют формированию понятия ребенка о труде, а для старшего поколения помогают поддерживать моральные ценности и позволяют не забывать о ценности труда. Персонажам

сказки легко опереживать, так как через них народ передаёт свои лучшие качества из поколения в поколение. Они помогают сохранить народные традиции, обычаи и мудрость предков. Передача сказок из поколения в поколение позволяет сохранить языковое богатство и разнообразие народов. Сказка, являясь «ответом всё испытавшей древности на вопросы вступающей в мир детской души», позволяет ребёнку, а в дальнейшем и взрослому в настоящем, находить правильные ориентиры «на распутье жизненных дорог». Обобщая вышесказанное, необходимо заметить, что главная заслуга сказок состоит в том, что современное общество на любой стадии дальнейшего развития должно осознавать, что труд позволяет человеку сохранить накопленные опыт и знания, которые применимы в современной жизнедеятельности.

Понятие о труде на протяжении долгих времен было одним из важнейших постулатов в истории человечества. Во многом это связано с бытом и необходимостью дальнейшего развития личности и мирового сообщества.

Список литературы

1. Рассказ о первом путешествии. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://litena.ru/books/item/f00/s00/z0000024/st031.shtml?ysclid=lo1nw2ivcz860907626/> (дата обращения -15.10.2023).

2. А.С. Пушкин. Сказка о попе и о работнике его Балде. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.culture.ru/poems/4414/skazka-o-pope-i-o-rabotnike-ego-balde?ysclid=lo1o710ld4942453582> (дата обращения -15.10.2023).

3. Солдатская шинель. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mishka-knizhka.ru/skazki-dlay-detey/russkie-narodnye-skazki/russkie-bytovye-skazki/soldatskaja-shinel/?ysclid=lo1obrkhv9187270769> (дата обращения -15.10.2023).

ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Айтжанова Д.Н.

*Территориальное объединение профсоюзов
«Профсоюзный центр Павлодарской области», г. Павлодар,*

Иванова М.А.

*Примирительный центр «Татуласу орталығы» Территориального
объединения профсоюзов Павлодарской области, г. Павлодар*

Ключевые слова: *медиация, индивидуальный трудовой спор, работник и работодатель, трудовые правоотношения, согласительная комиссия, примирительные процедуры, медиатор, профессиональные союзы.*

Аннотация: *В данной статье рассматриваются вопросы применения медиации как одной из видов примирительных процедур для разрешения индивидуальных трудовых споров. В статье показана роль профессиональных союзов для разрешения трудовых споров до суда и вне суда. Для развития потенциала института медиации в сфере трудовых правоотношений внесены предложения.*

ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ КЕЗІНДЕ МЕДИАЦИЯНЫ ҚОЛДАНУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Айтжанова Д.Н.

*«Павлодар облысы кәсіподақтар орталығы» Аумақтық кәсіподақтар
бірлестігінің төрағасы, Павлодар қ.,*

Иванова М.А.

*Павлодар облысы Аумақтық кәсіподақтар бірлестігінің «Татуласу
орталығы» татуластыру орталығының басшысы,
кәсіби медиатор, Павлодар қ.*

Түйінді сөздер: *медиация, жеке еңбек дауы, қызметкер және жұмыс беруші, еңбек құқықтық қатынастары, келісім комиссиясы, татуластыру рәсімдері, медиатор, кәсіптік одақтар.*

Аннотация: Бұл мақалада медиацияны жеке еңбек дауларын шешу үшін татуластыру рәсімдерінің бір түрі ретінде қолдану мәселелері қарастырылады. Мақалада еңбек дауларын сотқа дейін және соттан тыс шешу үшін кәсіподақтардың рөлі көрсетілген. Еңбек құқықтық қатынастар саласындағы медиация институтының әлеуетін дамыту үшін ұсыныстар енгізілді.

ISSUES OF THE USE OF MEDIATION IN THE RESOLUTION OF LABOR DISPUTES

Aitzhanova D.N.

Chairman of the Territorial Association of Trade Unions «Trade Union Center of Pavlodar region», Pavlodar,

Ivanova M.A.

*head of the Reconciliation Center «Tatulasu ortalgy» of the Territorial Association of Trade Unions of the Pavlodar region,
professional mediator, Pavlodar,*

Keywords: *mediation, individual labor dispute, employee and employer, labor relations, conciliation commission, conciliation procedures, mediator, trade unions.*

Abstract: *This article discusses the use of mediation as one of the types of conciliation procedures for the resolution of individual labor disputes. The article shows the role of trade unions in resolving labor disputes before and outside court. Proposals have been made to develop the potential of the Institute of mediation in the field of labor relations.*

Право каждого гражданина Республики Казахстан на судебную защиту своих прав и свобод, в том числе в сфере трудовых правоотношений, закреплено в статье 13 Конституции Республики Казахстан [1].

Споры (конфликты), возникающие из трудовых правоотношений стали сферой применения медиации в Республике Казахстан с 5 августа 2011 года – даты введения в действие Закона Республики Казахстан «О медиации» от 28 января 2011 года №401-IV [2].

С помощью медиации как примирительной процедуры стало возможным урегулировать споры между сторонами трудовых правоотношений при содействии медиатора для достижения ими взаимоприемлемого решения, исполняемого по добровольному согласию сторон.

Процедура медиации не применяется в случае, если такие споры (конфликты) затрагивают или могут затронуть интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, и лиц, признанных судом недееспособными либо ограниченно дееспособными, и иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

В основе медиации лежит добровольное участие и равноправие сторон, взаимоуважение, свобода выработки и принятия ими решений, основывающихся на прозрачности защиты и удовлетворения интересов каждой стороны при участии нейтрального медиатора.

Постепенно, убеждаясь в уникальном механизме медиации как альтернативном способе урегулирования трудового спора, участники конфликта в сфере трудовых правоотношений стали убеждаться в ее преимуществах по сравнению с судебным разбирательством.

Медиация как процесс досудебного урегулирования трудового спора имеет ряд преимуществ, ведь в этом процессе сами работник и работодатель вырабатывают решение, с этой целью сами определяют алгоритм переговоров, частоту встреч с участием нейтрального медиатора, процедуру выработки единого решения, содержание соглашения о медиации и алгоритм его добровольного исполнения.

При этом каждый участник процедуры медиации проинформирован, что он защищен Законом Республики Казахстан «О медиации», гарантирующего конфиденциальность и запрет на разглашение информации, ставшей известной сторонам и медиатору в процессе переговоров без их согласия.

Определив сферу медиации при разрешении споров (конфликтов), вытекающих из трудовых правоотношений, следует знать дефиницию данного понятия.

Трудовыми отношениями в силу подпункта 21) пункта 1 статьи 1 Трудового кодекса Республики Казахстан признаются отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законода-

тельством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя [3].

Трудовой кодекс Республики Казахстан в глоссарии используемых основных терминов в подпункте 16) пункта 1 статьи 1 содержит понятие трудового спора как разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя.

Трудовым кодексом Республики Казахстан разграничен порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Согласно пункту 1 статьи 159 Трудового кодекса Республики Казахстан индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, за исключением споров, возникающих между работодателем и работником субъекта микропредпринимательства, некоммерческой организации с численностью работников не более пятнадцати человек, домашним работником, единоличным исполнительным органом юридического лица, руководителем исполнительного органа юридического лица, а также другими членами коллегиального исполнительного органа юридического лица, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами. [3].

Пункт 3 Нормативного постановления Верховного суда Республики Казахстан «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» от 6 октября 2017 года №9 регламентирует, что согласительными комиссиями рассматриваются индивидуальные трудовые споры по вопросам, возникающим в процессе применения трудового законодательства при регулировании трудовых отношений, отношений, непосредственно связанных с трудовыми, по вопросам социального партнерства, а также безопасности и охраны труда[5].

Согласно статье 159 Трудового кодекса Республики Казахстан обращение работников или лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях, либо работодателя в согласительную комиссию является обязательной стадией досудебного порядка урегулирования воз-

нижшего между ними индивидуального трудового спора. Если сторона индивидуального трудового спора не согласна с решением согласительной комиссии в целом или в части, спор считается неурегулированным, и сторона, не согласная с решением согласительной комиссии, как и в случае неисполнения решения согласительной комиссии, вправе обратиться за разрешением трудового спора в суд.

В статье 160 Трудового кодекса РК определено, что течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации. [3].

Данная гарантированная трудовым законодательством льгота мотивирует участников трудового спора обратиться за его разрешением к медиатору, что может быть сделано на любой из стадий рассмотрения индивидуального трудового спора (до согласительной комиссии, в период рассмотрения трудового спора в согласительной комиссии, после принятия решения согласительной комиссией, на стадии исполнения решения согласительной комиссии, при рассмотрении трудового спора в суде, на стадии исполнения решения суда).

Медиативные примирительные процедуры экономят время участников трудового спора, их расходы на оплату судебных издержек, позволяют избежать долгих судебных разбирательств.

Само предложение разрешить трудовой спор путем медиации базируется на отличительных преимуществах процедуры медиации по сравнению с судебным разбирательством:

1) Процедура медиации не публична, а конфиденциальна, что является преимуществом для работодателя, который дорожит репутацией своей компании;

2) Возможно включение в содержание соглашения о медиации иных, отличных от оспариваемых вопросов;

3) Экономятся расходы по оплате вознаграждения адвокату (юристу);

4) Процедура медиации не имеет строгой регламентации по времени и порядку; может проводиться длительно и неоднократно, вместе с обеими сторонами или с каждой стороной в отдельности.

5) Приостанавливается течение срока обращения по рассмотрению трудового спора;

б) В итоге конфликт разрешается с сохранением отношений сторон и трудовые отношения продолжаются.

Право профессиональных союзов участвовать в досудебном разрешении трудовых споров закрепилось в статье 16 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» [4].

Профсоюзы имеют право представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, работодателями, объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами), иными общественными организациями; предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах при проведении медиации, в суде, трудовом арбитраже или арбитраже, в государственных органах, оказывать им иную правовую помощь; обжаловать в порядке, установленном законами Республики Казахстан, акты государственных органов, ущемляющие права и законные интересы членов профсоюза; участвовать в досудебном разрешении трудовых споров; участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и законодательством Республики Казахстан о медиации.

Транспарентность, открытость и прозрачность профессиональных союзов, выполнение основополагающих принципов деятельности в случае нарушения прав работников как защитных, позволяет наиболее полно и доступно осуществить механизм медиативной помощи для разрешения трудовых споров до суда.

Открытие Примирительных центров «Татуласу орталығы» в каждом областном центре Республики Казахстан при Территориальных объединения профсоюзов региона стало возможным после подписания 19 марта 2018 года Меморандума о взаимном сотрудничестве между Верховным судом Республики Казахстан и Федерацией профсоюзов Республики Казахстан для снижения конфликтности в трудовых коллективах с целью выполнения приоритетного проекта Верховного суда Республики Казахстан (Центр внесудебного примирения) по пропаганде и разъясне-

нию преимущества урегулирования трудовых споров в досудебном и во внесудебном порядке.

29 марта 2018 года между Павлодарским областным судом и Территориальным объединением профсоюзов «Профсоюзный центр Павлодарской области» был подписан Меморандум о сотрудничестве, предусматривающий досудебное рассмотрение споров в Центре Примирения «Таталасу орталығы» по адресу город Павлодар Площадь Победы 3.

Территориальное объединение профсоюзов Павлодарской области, являясь полномочным представителем работников, членских организаций в социальном партнерстве на региональном уровне, независимо от членства в профсоюзе безвозмездно оказывает юридическую помощь, процедуру примирительных переговоров и медиации для всех граждан региона.

Уникальная возможность разрешать трудовые конфликты путем процедуры медиации поддержана первичными профсоюзными организациями.

Одновременно профсоюзы выступили инициаторами закрепления в трудовых и коллективных договорах на предприятиях условия о разрешении трудовых споров путем обращения к процедуре медиации.

Основным направлением работы Примирительного центра профсоюзов является разрешение трудовых споров путем проведения процедуры медиации.

Особенно в этом нуждаются работники, выполняющие свою работу в предприятиях малого и среднего предпринимательства, в которых профсоюзные общественные объединения не созданы и отсутствует согласительная комиссия. Зачастую в наш Примирительный Центр обращаются работники, с которыми трудовые отношения не оформлены и им за труд не выплачена заработная плата. И только при рассмотрении деталей трудовых отношений работники начинают понимать о юридических последствиях отсутствия письменного трудового договора.

Эффективность работы Примирительного центра при Территориальном объединении профсоюзов Павлодарской области подтверждается статистически.

За пять лет работы в Примирительном центре «Татуласу орталығы» Территориального объединения профсоюзов Павлодарской области было заключено более 800 соглашений о медиации с участием медиатора в досудебном порядке без обращения в суд.

Типичными основаниями для обращения в Центр примирения являются невыплата заработной платы, оспаривание приказов работодателя о расторжении трудового договора, оспаривание взыскания материального ущерба, оспаривание дисциплинарного взыскания.

В трудовых спорах важным компонентом трудовой деятельности для работника является сохранение отношений социального диалога, снижение уровня конфликтности сторон, исключающего обстановку некомфортного пребывания на рабочем месте. Именно эту цель решает медиация в сфере трудовых отношений.

Все услуги медиатором Примирительного центра «Татуласу орталығы» Территориального объединения профсоюзов Павлодарской области оказываются безвозмездно и вне зависимости от членства в профсоюзе.

Задача Примирительного центра не только разрешать конфликты, но и заниматься профилактикой трудовых споров.

Примирительным центром «Татуласу орталығы» Территориального объединения профсоюзов Павлодарской области проводится постоянная праворазъяснительная работа о преимуществах мирного разрешения трудового спора до суда по различным направлениям через проведение семинаров-тренингов, круглых столов, диалоговых площадок, лекций.

Центральное место в общественной деятельности занимает ежегодное обучение членов согласительных комиссий предприятий по утвержденной программе по применению трудового законодательства Республики Казахстан, развитию навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах.

Для снижения уровня конфликтности постоянно проводится прием граждан в Общественной приемной филиала Юридической клиники Федерации профсоюзов Республики Казахстан, что позволяет выявить и локализовать трудовой спор на начальном этапе. Возможности Примирительного центра профсоюзов позволяют после получения обращения работника по трудовому спору обратиться

непосредственно к работодателю с предложением урегулировать спор альтернативным способом путем медиации до обращения в согласительную комиссию и суд, что позволяет быстро и результативно снять возникший трудовой конфликт и получить результат непосредственно в день поступления обращения от работника.

Такое бережное и заботливое отношение к Человеку Труда осуществляют в своей работе профсоюзы, выполняя главную функцию своей деятельности – защитную.

Законом Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования гражданского процессуального законодательства и развития институтов внесудебного и досудебного урегулирования споров» от 20 декабря 2021 года №84-VII ЗРК внесены существенные изменения и дополнений в Закон Республики Казахстан «О медиации» [2].

В то же время определенные вопросы развития медиации в Республике Казахстан в сфере трудовых правоотношений полагаем нуждаются в дополнительном законодательном регулировании.

Первое: в силу императивного содержания статьи 160 Трудового кодекса Республики Казахстан течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания. Полагаем, что необходимо в Трудовом кодексе Республики Казахстан детализировать вопрос приостановления срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору на любой стадии его рассмотрения до суда (до подачи заявления в согласительную комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в период рассмотрения заявления в согласительной комиссии, после принятия решения согласительной комиссией, на стадии исполнения решения согласительной комиссии).

Второе: предлагаем определить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в согласительной комиссии предприятия

по разрешению индивидуальных трудовых споров только после участия в обязательном порядке сторон трудового спора в медиативной сессии. Например, согласно пункту 5 статьи 294 Трудового кодекса Азербайджанской Республики до обращения в суд в связи с индивидуальными трудовыми спорами требуется участие в предварительной сессии медиации в порядке, установленном Законом Азербайджанской Республики «О медиации» [6].

Список литературы

1. Конституция Республики Казахстан – принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года с изменениями и дополнениями.
2. Закон Республики Казахстан «О медиации» от 28 января 2011 года №401-IV ЗРК с изменениями и дополнениями.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V ЗРК с изменениями и дополнениями.
4. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года №211-V ЗРК.
5. Нормативное постановление Верховного суда Республики Казахстан «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» от 6 октября 2017 года № 9.
6. Трудового кодекса Азербайджанской Республики – утвержден Законом Азербайджанской Республики от 1 февраля 1999 года №618-IQ

LITERATURE

1. The Constitution of the Republic of Kazakhstan - adopted at the republican referendum on August 30, 1995 with amendments and additions.
2. Law of the Republic of Kazakhstan «On Mediation» dated January 28, 2011 No. 401-IV ZRK with amendments and additions.
3. Labor Code of the Republic of Kazakhstan dated November 23, 2015 No. 414-V ZRK with amendments and additions.
4. Law of the Republic of Kazakhstan «On Trade Unions» dated June 27, 2014 No. 211-V ZRK.

5. Regulatory Resolution of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan «On some issues of application of legislation by courts in resolving labor disputes» dated October 6, 2017 No. 9.

6. The Labor Code of the Republic of Azerbaijan - approved by the Law of the Republic of Azerbaijan dated February 1, 1999 No. 618-IQ.

АДАПТАЦИЯ ИНСТРУМЕНТОВ БЕРЕЖЛИВОГО УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Медведева Л.С.

*Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону*

В настоящее время в социально-экономическом развитии государства наблюдается определенная дестабилизация, которая связана с санкционным давлением, снижением мировых цен на нефть, недостаточно развитой структурой экономики, инфляционными процессами. При этом на уровне правительства предпринимаются меры для поддержки экономики, которые связаны с внедрением современных управленческих процессов.

В рамках данного исследования будет изучена возможность адаптации инструментов бережливого управления в систему органов местного самоуправления, так как именно развитие муниципалитетов может в значительной степени стабилизировать процессы социально-экономического развития страны.

Система органов местного самоуправления, как организационно-правовая структура, ориентирована на управление территориальными единицами на местном уровне. Как правило, система органов местного самоуправления включает:

- местное представительное собрание или совет, деятельность которого ориентирована на принятие решений по важным вопросам развития муниципалитета и включает выбранных представителей от населения;

- исполнительный орган местного самоуправления (администрация) – отвечает за реализацию принятых на уровне местного

представительного собрания решений (состав администрации – мэр или глава, заместитель, руководители и работники департаментов);

- комитеты и комиссии на местах – затрагивают определенные сферы деятельности местного самоуправления (культура, социальная защита, образование);

- контрольные и надзорные органы – выполняют контрольную функцию за деятельностью органов местного самоуправления (проверяется соблюдение законодательства, расходование бюджетных средств);

- общественные организации и советы, которые осуществляют общественный контроль и поддерживают интересы различных групп населения, организаций, активистов.

Цель функционирования органов местного самоуправления – это обеспечение гражданам возможности участвовать в управлении и принятии решений на территории проживания.

Важно отметить, что современные условия социально-экономического развития предполагают необходимость внедрения и реализации новейших управленческих инструментов, позволяющих более эффективно принимать решения. Рассмотрим, с какими проблемами в настоящее время сталкиваются органы местного самоуправления:

- недостаточное финансирование деятельности органов местного самоуправления (ограниченный бюджет приводит к сложностям в постановке управленческих процессов);

- недостаточная вовлеченность граждан в управление на территории проживания (не вовлеченность в процессы управления граждан приводит к низкой легитимности принимаемых решений);

- коррупционная составляющая (снижается доверие к власти, развиваются неравенства, что значительно препятствует эффективности местного самоуправления);

- политические стратегии, которые не ориентированы на достижение важных целей развития территории;

- недостаточная координация с другими уровнями власти (с уровнем региональной и государственной власти);

- ограниченные полномочия – недостаточная автономия.

Решение указанных проблем может в значительной степени повысить уровень социально-экономического развития муниципалитета. При этом по нашему мнению, в настоящее время существует необходимость адаптации инструментов бережливого управления в системе местного самоуправления. Бережливое управление – это подход к процессу планирования, проектирования и принятию решений, основанный на эффективном использовании ресурсов, за счет сокращения издержек, при этом, не снижая качества, выполняемых работ и оказываемых услуг [1, с. 199].

Рассматривая возможность адаптации бережливого управления в систему органов местного самоуправления необходимо руководствоваться следующими ключевыми принципами:

- определение приоритетов;
- рациональное использование ресурсов;
- осознанное управление расходами;
- инновационный подход к управлению;
- постоянное совершенствование процессов и применение проектного подхода;
- прозрачный подход в управлении [2, с.162].

Таким образом, бережливое управление в системе органов местного самоуправления, сосредоточено на создании одновременно устойчивых и гибких систем управления для достижения стратегически важных целей. При этом бережливое управление ориентировано не только на повышение производительности труда в применяемой сфере, но и на улучшение в целом комплекса управленческих процессов, которые должны быть четко выстроены и сгенерированы с учетом специфики деятельности органов местного самоуправления.

Цель бережливого управления – это снижение видимых и невидимых форм потерь в управленческих процессах, которые проявляются в стандартизации процессов, непрерывной коммуникации, обучении персонала, акцентном принятии решений.

С учетом того, что ключевой проблемой в системе функционирования органов местного самоуправления выступает ограниченность ресурсов, именно использование инструментов бережливого управления позволит не только решить данную проблему, но и максимально эффективно использовать опыт управления на тех терри-

ториях, которые находятся на начальной стадии построения управленческих систем [3].

Социально-экономическая стабилизация территории напрямую зависит от того насколько эффективно будут приниматься управленческие решения на уровне органов местного самоуправления, в деятельности которых целесообразно реализовать лучшие практики бережливого управления.

Список литературы

1. Сычанина С.Н. Бережливое управление: методы и инструменты бережливого производства в муниципальном управлении, перспективы и практика применения / С.Н. Сычанина, В.А. Мирончук, Ю.А. Шолин // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 4(45). С. 198–203.

2. Медведева, Л.С. Бережливый подход в управлении сельскими территориями / Л.С. Медведева // Теория и практика экономики и предпринимательства : Труды XX Международной научно-практической конференции, Симферополь – Гурзуф, 20–22 апреля 2023 года / Под редакцией Н.В. Апатовой. Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2023. С. 161–163.

3. Medvedeva, L., Orekhova, L. (2023). The System of Municipal Management of Process Activities. In: Zokirjon ugli, K.S., Muratov, A., Ignateva, S. (eds) Fundamental and Applied Scientific Research in the Development of Agriculture in the Far East (AFE-2022). AFE 2023. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 706. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-36960-5_71.

ВОЗМОЖНОСТИ И УГРОЗЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ АДАПТАЦИИ В СФЕРЕ ДЕВЕЛОПМЕНТА КОММЕРЧЕСКОЙ НЕДВИЖИМОСТИ

Галушко Е.С.¹, Галушко С.А.²

*¹АО «ИНПРОМ ЭСТЕЙТ», г. Таганрог; Институт экономики и права
(филиал) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»,
г. Севастополь,*

*²Политехнический институт (филиал) Донского государственного
технического университета (ДГТУ), г. Таганрог*

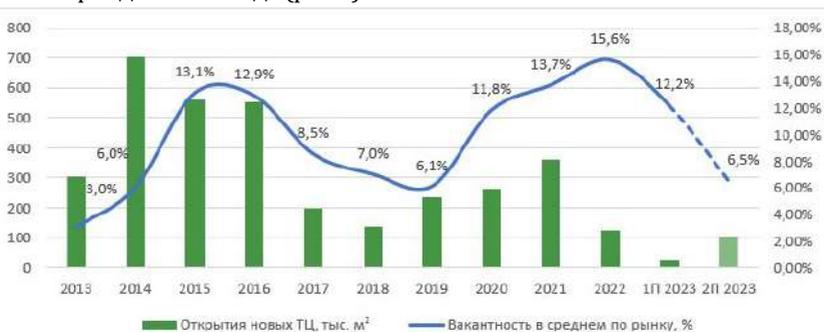
Начиная с 2014 года персонал предприятий на рынке коммерческой недвижимости в РФ действует в условиях беспрецедентных изменений, вызванных пандемическим кризисом SARS-COV-2, а также санкционным давлением на российскую экономику со стороны западных государств. Все эти изменения следует анализировать в контексте разворачивающегося глобального структурного кризиса в мировой экономике. Текущий кризис не был спрогнозирован большинством аналитиков, это классический «черный лебедь» по классификации Н. Талеба, так как обладает характеристиками:

- 1) аномальность, «потому что ничто в прошлом его не предвещало» [1, с. 10];
- 2) огромная сила воздействия, «события «черного лебедя» обладают малой предсказуемостью и большим потенциалом воздействия» [1, с. 17].

Этот кризис почти не с чем сравнить в новейшей истории цивилизации. Анализ показывает, что данный кризис – это именно глобальный структурный кризис, так как возможности существующей структуры мировой экономики не отвечают новым реалиям современности и при этом она недостаточно гибко адаптируется к изменениям. Разрывы логистических цепей, возникшие в связи с наложением западными государствами невиданных экономических санкций на РФ в 2014–2021 гг., а особенно в 2022 г., привели к диспропорциям в развитии отдельных отраслей в первую очередь в самих этих западных странах, что проявилось в резком удорожании на их внутренних рынках энергоносителей, минеральных удобрений и сырья для пищевой промышленности, а также в нарушении функционирования денежно-кредитной сферы и ухудше-

нии общих экономических условий. Наблюдаются кардинальные изменения в валютной политике – разрушение гегемонии доллара и формирование валютных зон, в которых международная торговля будет вестись за рубли, юани, рупии и др. По политическим мотивам ряд компаний из западных стран приостановили деятельность своих представительств в РФ, ограничили поставки товаров, что отражается на работе арендаторов торговых центров производственно-складских комплексов в РФ.

Уникальность ситуации на рынке коммерческой недвижимости РФ заключается в уходе с рынка иностранных компаний и брендов, формировавших основной поток посетителей в торгово-развлекательных комплексах (ТРК), а также в снижении на 50–70 % посещаемости кинотеатров, традиционных якорных арендаторов ТРК, из-за возникших проблем с иностранным контентом. Если в 2010-е годы в РФ доля ТРК с кинотеатрами была на уровне 60 % от всех реализованных объектов, то начиная с 2020-х годов кинотеатры практически полностью исключены из концепций при проектировании российских ТРК. Объем нового строительства ТРК также замедлился: например, в Москве за первое полугодие 2023 года введено на треть меньше новых ТРК по сравнению с аналогичным периодом 2022 года (рис.1).



Источник: NF Group Research

Рис. 1. Динамика ввода новых ТРК и доля вакантных площадей, Москва [2]

В 2022 году часть зарубежных брендов (более 6 % от общего количества брендов, представленных в ТРК), заявили об изменениях своей

деятельности в России: более 80 брендов прекратили или приостановили свою деятельность в РФ; более 20 брендов заявили о реструктуризации и ребрендинге. При этом уже в 2022 году начался приток в ТРК РФ новых иностранных брендов одежды, обуви, товаров для дома, эта тенденция продолжилась в 2023 году, что свидетельствует о привлекательности российского рынка для иностранных инвесторов. Активизировались и развиваются отечественные бренды и производители. Трафик посетителей в ТРК начал восстанавливаться, но докризисные показатели пока не достигнуты. В ряде регионов он все еще не вернулся к показателям 2021 года, то есть периода постковидного восстановления потребительской активности, который тоже нельзя назвать пиковым с точки зрения посещаемости торговых центров.

В этих условиях наблюдаются значительные изменения в поведении покупателей. Далеко не все потребители вернулись в ТРК после локдауна, многие привычные россиянам бренды ушли из РФ, но доступны на маркетплейсах, практически все новые бренды из дружественных стран также можно сейчас приобрести, не выходя из дома. Учитывая сокращение реальных доходов некоторых сегментов населения, а также то, что на маркетплейсах представлен широкий ассортимент товаров в самых разных ценовых категориях, арендаторам торговых площадей в ТРК требуется время для перенастройки торговых своих бизнес-процессов – продолжаются сделки по смене собственников, изменению названий брендов. На среднесрочную перспективу предприятиям в РФ необходимо скорректировать экономическую политику – обеспечить не просто импортозамещение, а имортонезависимость. В краткосрочной перспективе важно обеспечить импортонезависимость при производстве товаров народного потребления – одежды, обуви и продуктов питания, электроприборов и электроники, стройматериалов, транспортных средств и медикаментов.

Менеджмент ТРК прорабатывает и реализует проекты адаптации для повышения эффективности в новых реалиях. В 2022–2023 гг. в новых ТРК возникла проблема низкой заполняемости торговых площадей, так как новые бренды отдают предпочтения объектам, которые имеют устоявшийся пул арендаторов и где за многие годы уже сформировалась лояльная аудитория. Руководство ТРК заинтересовано в привлечении арендаторов, способных привлечь значительный поток платеже-

способных покупателей и отдаёт предпочтение арендаторам, которые предоставляют населению офлайн-услуги, например детские игровые комнаты.

Возникла угроза появления в РФ так называемых «мертвых моллов» – в результате проектов адаптации часть из них может быть перестроена под склады, кое-где из них может быть размещено производство, а некоторые из них могут быть полностью снесены, чтобы построить на этом месте жилые дома.

Для успеха ТРК необходимо определить цели адаптации и разработать стратегию адаптации. Стратегия адаптации является способом достижения целей адаптации предприятия (в предложенном авторами «каскаде целей» предприятия): 1) «Выживание»; 2) «Сохранение достижений»; 3) «Развитие». Обязательным условием достижения цели № 3 «Развитие» является достижение предыдущих двух целей («Выживание» и «Сохранение достижений»). Под стратегией адаптации предприятия авторами предложено понимать «долговременные, наиболее принципиальные, важные установки, планы, намерения руководства предприятия в отношении достижения целей адаптации предприятия» [3, с. 92–93].

Разработку стратегии адаптации бизнеса следует выполнять с использованием матрицы стратегий адаптации [4, с. 55–57], чтобы в процессе стратегического планирования в ТРК определить возможные способы реагирования на прогнозируемые изменения в рыночной среде предприятия, а также возможный вектор наращивания потенциала предприятия для повышения эффективности адаптации в будущем. Для реализации целей и стратегии адаптации в ТРК руководством инициируются соответствующие проекты адаптации.

Если при стратегическом анализе конкретного ТРК выявлен низкий потенциал и/или уровень эффективности адаптации, то диапазон возможных стратегий адаптации сводится лишь к *стратегии игнорирования* или, когда обстоятельства вынуждают реагировать, *стратегии пассивной адаптации*, что позволяет им надеяться на достижение только цели № 1 «Выживание». При неблагоприятном сценарии рыночных изменений для таких ТРК повышается вероятность утраты юридической независимости предприятия, например, через недружественное поглощение или через процедуру банкротства.

Для перехода ТРК к цели адаптации № 2 «Сохранение достижений» в современных условиях требуется: в краткосрочной перспективе: реализация комплекса мероприятий в рамках *стратегии активной адаптации* (через реализацию проектов адаптации); в долгосрочной перспективе: развитие организационно-экономических механизмов адаптации ТРК к непрерывной изменчивости рыночной среды.

Цель № 3 «Развитие» в современных условиях будет актуальна лишь в случаях, когда руководство ТРК в процессе стратегического анализа сумеет выявить перспективные направления и рыночные возможности, а также при условии достаточного экономического и адаптационного потенциала у данных предприятий для реализации комплекса инновационных (прорывных) мероприятий в рамках *стратегии максимального использования возможностей*.

Список литературы

1. Талеб Н.Н. Черный лебедь: под знаком непредсказуемости [Текст] / Нассим Николас Талеб. 2-е изд., доп. Москва: КоЛибри, 2013. 735 с.

2. NF Group: В Москве перенесен ввод пяти торговых центров [Электронный ресурс] // URL: <https://cre.ru/analytics/92361> (дата обращения: 21.09.2023).

3. Галушко Е.С. Формализация стратегии адаптации предприятия в рамках рефлексивного подхода [Текст] / Галушко Е.С., Галушко С.А. // Рефлексивные процессы в экономике: концепции, модели, прикладные аспекты: моногр. / Р.Н. Лепа, С.Н. Шкарлет, Ю.Г. Лысенко и др.; под ред. Р.Н. Лепы / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. - Донецк: АПЕКС, 2012. Т.1. С. 86–101.

4. Галушко Е.С. Стратегии адаптации предприятий в сфере девелопмента коммерческой недвижимости в условиях глобального структурного кризиса [Текст] / Галушко Е.С., Галушко С.А. // Человек труда и наука: материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, г. Новочеркасск 17–20 октября 2022 г. Ч1 / отв. ред. Е.А. Лазарева; Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова. Новочеркасск: Изд-во «НОК». 2022. С. 49–58.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Абраменко Е.В. (г. Ростов-на-Дону) СПЕЦИАЛИСТ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ: ОПИСАНИЕ, ОБЯЗАННОСТИ, ПЕРСПЕКТИВЫ	7
Абрамова Е.А., Гейценредер Е.С. (г. Армавир) ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧАСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ	9
Авакян Д.А., Карасев В.И. (г. Москва) ПОТЕНЦИАЛ ЕДИНОЙ ШКАЛЫ СТАНОВЛЕНИЯ ИСТОРИЧЕСКИХ ФОРМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: КУЛЬТУР, ОБЩЕСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФОРМАЦИЙ, ЦИВИЛИЗАЦИЙ /К МЕТОДОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ	12
Ащеулова А.В. (г. Ростов-на-Дону) ИММЕРСИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОЦИАЛЬНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ С ОВЗ И/ИЛИ ИНВАЛИДНОСТЬЮ	16
Бажанов Н.Н. (г. Таганрог) МЕДИАЦИЯ КАК ВАЖНАЯ ФУНКЦИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫХ УНИВЕРСИТЕТАХ	19
Барнагян В.С. (г. Ростов-на-Дону) ИЗМЕНЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В МЕНЯЮЩИХСЯ УСЛОВИЯХ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА	22
Бесфамильная Е.В. (г. Новочеркасск) СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ, АВТОМАТИЗАЦИИ И КОНТРОЛЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	26
Богославцева Л.В. (г. Ростов-на-Дону) РАЗВИТИЕ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ВЫЗОВОВ	29

Бодня М.С. (г. Астрахань) ОБЗОР АКТУАЛЬНЫХ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ИГРОПРАКТИК В СФЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	33
Бойко О.Н., Родионова Н.Д. (г. Ростов-на-Дону) ОСОБЕННОСТИ ПРОСТРАНСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ	37
Борисенко Д.С. (г. Орел) ОБРАЗ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА В ТВОРЧЕСТВЕ ДЕЯТЕЛЕЙ ИСКУССТВ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ	43
Буйко З.В., Золотарева Л.А. (г. Ростов-на-Дону) ПРИОБРЕТЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЫТА ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПРОЕКТИРОВАНИЮ В РЕШЕНИИ РЕАЛЬНЫХ ЗАДАЧ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОГО НАУЧНОГО ОБЩЕСТВА	48
Гармашев М.А. (г. Ростов-на-Дону) ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ УЧЕНИЙ О ЛИЧНОСТИ ПРЕСТУПНИКА	53
Герасимова И.А. (г. Ростов-на-Дону) НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОСОБЕННОСТИ СТАТИСТИЧЕСКОГО ИЗМЕРЕНИЯ И ОЦЕНКИ	65
Гордеев С.Е. (г. Ростов-на-Дону) ОСОБЕННОСТИ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ ЧЛЕНАМ (УЧАСТНИКАМ) НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	68
Дюжиков С.А., Гугуева Д.А. (г. Ростов-на-Дону) ВСТУПЛЕНИЕ И ВЫХОД ИЗ ПРОФСОЮЗА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	71
Данилова Т.В. (г. Ростов-на-Дону) СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РЕШЕНИЯ АНАЛИТИЧЕСКИХ ЗАДАЧ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ СРЕДСТВ АВТОМАТИЗАЦИИ	74
Ершов Ю.М. (г. Севастополь) ТЕМА ТРУДА В ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРЕССЕ И В РЕГИОНАЛЬНЫХ СМИ ЮГА РОССИИ	78

Жело В.В. (г. Ростов-на-Дону) ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ ИСТОЧНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ	82
Зинченко В.О. (г. Луганск) ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ПЕДАГОГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ КАК АКТУАЛЬНАЯ НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА	85
Зыбин А.Я. (г. Ростов-на-Дону) РОЛЬ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ ГОСУДАРСТВА	88
Карасев В.И. (г. Москва) РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА И ОТНОШЕНИЕ К ЕГО РЕЗУЛЬТАТУ (СОБСТВЕННОСТИ) В ФОРМАТЕ СОВРЕМЕННОГО ПЕРЕХОДНОГО ПЕРИОДА ОТ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ К ПОСТИНДУСТРИАЛИЗМУ	93
Кацibaев Астемир (г. Ростов-на-Дону) СПЕЦИФИКА КОНФЛИКТОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ	98
Кодис О.С. (г. Москва) К ВОПРОСУ О ТРАНСФОРМАЦИИ СФЕРЫ ТРУДА	103
Кожанова Е.В. (г. Ростов-на-Дону) ТРУД КАК ИСКУССТВО В ПОВЕСТИ Э.Т.А. ГОФМАНА «МАСТЕР МАРТИН БОЧАР И ЕГО ПОДМАСТЕРЬЯ» «MEISTER MARTIN DER KÜFER UND SEINE GESELLEN»	107
Козырева Т.А. (г. Москва) ТЕНДЕНЦИИ УЧАСТИЯ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	110
Колабаева А.А. (г. Москва) ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТРЕНД РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	116

Концевич Г.Е., Мамонов А.А. (г. Железноводск) МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	123
Костюкова В.С., Федосеева Л.В. (г. Ростов-на-Дону) ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК НОВЫЙ ПОДХОД В ОБЛАСТИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ	127
Котлярова Е.А., Медникова Е.В., Котляров Е.С. (г. Ростов-на-Дону) НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНТОВ ВУЗА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА	130
Кравченко В.И., Мясникова А.Е., Сергань А.А. (г. Ростов-на-Дону) ТРУД КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ В ЭССЕ ЭРНСТА ЮНГЕРА «РАБОЧИЙ»	134
Лаврова Н.М., Лавров Н.В., Лавров В.В. (г. Санкт-Петербург) НАПРАВЛЕНИЯ «МЯГКОЙ СИЛЫ» МЕДИАЦИИ С ЦЕЛЬЮ МОБИЛИЗАЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО РЕСУРСА ОРГАНИЗАЦИИ	137
Лазарева Г.Ю., Лазарева Е.А. (г. Новочеркасск) ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	141
Лобакин А.А., Пухальская С.А., Черевкова А.И. (г. Ростов-на-Дону) ПОТЕНЦИАЛ И РИСКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НЕЙРОСЕТЕЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ В РОССИИ	145
Лотошникова Е.О., Магомедов М.Г., Омельченко Е.В. (г. Ростов-на-Дону) КОНСОЛИДАЦИЯ УСИЛИЙ АДМИНИСТРАЦИИ ВУЗА И ПРОФСОЮЗА В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	150
Макаренко С.Н. (г. Ростов-на-Дону) ПРОБЛЕМЫ СОБЛЮДЕНИЯ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	155

Медведева М.С., Созаева А.С. (г. Ростов-на-Дону) ТРУД КАК СПАСЕНИЕ ИЛИ ТРАГЕДИЯ В РОМАНЕ ДЖЕКА ЛОНДОНА «МАРТИН ИДЕН»	158
Медникова Е.В., Попова М.В. (г. Ростов-на-Дону) НОВЫЕ ВИДЫ ЗАНЯТОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	162
Механцева К.Ф., Артамонова Т.С. (г. Ростов-на-Дону) НАЦИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ТУРИСТСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РФ	165
Мишурова И.В. (г. Ростов-на-Дону) ПОВЫШЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КРИЗИСНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ И КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ	170
Мишурова И.В., Николаева Н.В. (г. Ростов-на-Дону) АНАЛИЗ ПРИЧИН КОНФЛИКТА И КОНТРОЛЬ ПОСТКОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ	173
Николаев Д.В. (г. Ростов-на-Дону) СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ В БИЗНЕСЕ	176
Николаева Е.С. (г. Ростов-на-Дону) ОБРАЗ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА В ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ЛИТЕРАТУРЕ XX ВЕКА: АНАЛИЗ И ТЕНДЕНЦИИ	178
Николаева Н.В. (г. Ростов-на-Дону) ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМИ РЕЗЕРВАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ	182
Оганян Т.Б. (г. Ростов-на-Дону) ТРУД ПЕДАГОГОВ И НАСТАВНИКОВ В СОВЕТСКОМ КИНЕМАТОГРАФЕ	185
Попов П.П. (г. Балашиха) ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОММЕРЧЕСКОЙ МЕДИАЦИИ В РОССИИ	189

Распопова Н.И. (г. Санкт-Петербург) МЕДИАЦИЯ В СИСТЕМНОМ ПОДХОДЕ К ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ	192
Распопова Н.И. (г. Санкт-Петербург) СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ	196
Ревина М.В. (г. Новочеркасск) ДОСТИЖЕНИЕ ПРЕДЕЛЬНОГО ВОЗРАСТА, КАК ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РУКОВОДЯЩИМ «НЕМЕДИЦИНСКИМ» СОСТАВОМ МЕДИЦИНСКОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	200
Реутов Е.В. (г. Белгород) РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В ПРИГРАНИЧНОМ РЕГИОНЕ В УСЛОВИЯХ СПЕЦИАЛЬНОЙ ВОЕННОЙ ОПЕРАЦИИ	203
Рожкова А.Ю. (г. Ростов-на-Дону) КЛЮЧЕВЫЕ ТРЕНДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	207
Романовская Г.В. (г. Ростов-на-Дону) ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ СОТРУДНИКОВ И ДЕСТРУКТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ	213
Рябошاپка А.И. (г. Ростов-на-Дону) ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	216
Сагайдачная Е.Н., Велиев А.Я. (г. Ростов-на-Дону) ПОНЯТИЕ ТРУД И ЧЕЛОВЕК ТРУДА В ИСКУССТВЕ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ИЗМЕНЕНИЙ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА	221
Сагайдачная Е.Н., Деревянко Е.А. (г. Ростов-на-Дону) ОХРАНА ТРУДА КАК ЗОНА ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ	225

Сатикова С.В., Андреева О.И. (Санкт-Петербург) КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК ПОДХОД К ПРОФИЛАКТИКЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ	229
Севостьянова И. Е. (г. Севастополь) ОСОБЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД	232
Суржиков М.А. Епифанов А.А. (г. Ростов-на-Дону) ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	237
Такмазян А.С., Самойлова К.Н. (г. Ростов-на-Дону) ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО СТАТУСА ПЕДАГОГА	240
Толочная А.Ю., Савченко С.А., Тавризян М.А. (г. Ростов-на-Дону) МОДЕЛЬ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	244
Тугуз Ю.Р., Михненко Т.Н., Степанова С.Ю. (г. Ростов-на-Дону) ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ОТРАСЛИ ЖКХ	248
Тугуз Ю.Р., Михненко Т.Н., Коновалов А.А. (г. Ростов-на-Дону) СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ «ВОДОКАНАЛ»	252
Ускова И.И., Баринова В.Э. (г. Ростов-на-Дону) ОБРАЗ ЧЕЛОВЕКА ТРУДА В УСТНОМ НАРОДНОМ ТВОРЧЕСТВЕ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РУССКОГО МИРОВОСПРИЯТИЯ	255
Ускова И.И. (г. Ростов-на-Дону) НАПРАВЛЕНИЕ КОНФЕРЕНЦИИ: ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ПРАКТИКА	259

Фельдман П.Я. (г. Москва) К ВОПРОСУ ОБ ИДЕОЛОГИЧЕСКОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ	263
Хахонова Н.Н. (г. Ростов-на-Дону) АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧАСТИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ В НАЦИОНАЛЬНОМ ПРОЕКТЕ «ДЕМОГРАФИЯ»	268
Холодионова Ю.В. , (г. Тюмень) ПУТИ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ	271
Черкашина Т.А. (г. Ростов-на-Дону) РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОЦЕНЩИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	274
Чуйков Д.А. (г. Москва) ИСТОРИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ РЕШЕНИЯ XIX ПЛЕНУМА ВЦСПС ОБ ОБРАЗОВАНИИ МЕЖСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ	278
Шишина И.А. (г. Ростов-на-Дону) СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО ПО РАЗРАБОТКЕ, ИНФОРМИРОВАНИЮ, ПРИМЕНЕНИЮ, КОНТРОЛЮ КЛЮЧЕВЫХ («ЗОЛОТЫХ») ПРАВИЛ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗАЩИТЫ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ (анализ опыта передовых российских компаний)	281
Шматова Е.С., Кулиш Д.А. (г. Новочеркасск) ПРАВА СТУДЕНТА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ КАК ЧЛЕНА ПРОФСОЮЗА	285
Шматова Е.С. (г. Новочеркасск) СПЕЦИФИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ	289
Яшкова Т.А. (г. Москва) ОТРАЖЕНИЕ РОЛИ ТРУДА В СКАЗОЧНОМ ЭПОСЕ РУССКОГО НАРОДА	294

Айтжанова Д.Н., Иванова М.А. (г. Павлодар) ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	297
Медведева Л.С. (г. Ростов-на-Дону) АДАПТАЦИЯ ИНСТРУМЕНТОВ БЕРЕЖЛИВОГО УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ	307
Галушко Е.С. (г. Севастополь), Галушко С.А. (г. Таганрог) ВОЗМОЖНОСТИ И УГРОЗЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ АДАПТАЦИИ В СФЕРЕ ДЕВЕЛОПМЕНТА КОММЕРЧЕСКОЙ НЕДВИЖИМОСТИ	311

Научное издание

ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

IV Всероссийская научно-практическая конференция
Ростов-на-Дону, 25 октября 2023 г.

Подписано в печать 21.12.2023 г.
Бумага офсетная. Формат 60×84 1/16. Тираж 300 экз.
Усл. печ. лист. 18,89. Уч.-изд. л. 17,93. Заказ № 9312.

Отпечатано в отделе полиграфической, корпоративной и сувенирной продукции
Издательско-полиграфического комплекса КИБИ МЕДИА ЦЕНТРА ЮФУ.
344090, г. Ростов-на-Дону, пр. Стачки, 200/1, тел (863) 243-41-66.