



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова**

**СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ  
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ:  
ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ**

**Материалы международной  
научно-практической конференции**

**(Белгород, 21-22 мая 2020 г.)**



**Белгород  
2020**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова

Институт экономики и менеджмента  
Кафедра социологии и управления  
Малое инновационное предприятие «Социс»

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ  
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ:  
ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Материалы международной  
научно-практической конференции

(Белгород, 21-22 мая 2020 г.)

Белгород  
2020

УДК 316.734:304  
ББК 60.522.67  
С69

**Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Белгород, 21-22 мая 2020г.) / Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузаиров, И.В. Шавырина. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2020. – 218 с.**

В сборнике материалов международной научно-практической конференции представлены результаты исследований ученых в области современных социокультурных процессов, их динамики, а также методических и технологических основ управления.

Материалы сборника представляют интерес для руководителей органов управления, образовательных учреждений, преподавателей, аспирантов, магистрантов, студентов высших учебных заведений и всех интересующихся вопросами изучения социокультурных процессов.

Статьи публикуются в авторской редакции.

**УДК 316.734:304  
ББК 60.522.67**

© Белгородский государственный  
технологический университет  
(БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС  
КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И  
ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

Барковский Е.С., Данакин Н.С.	Разрешимость социальной проблемы: понятие и критерии .....	7
Берлизов А.А., Данакин Н.С.	Коммуникация как взаимопонимание: проблема и пути разрешения ....	12
Комардина А.А.	Изменения ценностных ориентаций в условиях глобализации .....	17
Конев И.В., Данакин Н.С.	Структурно-функциональные особенности проектной деятельности ...	22
Литвинова Г.А., Хашаева С.В.	Сравнительный анализ профессионально-трудовых ориентаций.....	27
Питка С.Н., Данакин Н.С.	Феномен зависти в философско-социологическом дискурсе .....	33
Питка С.Н.	Гендерная специфика разрешения конфликтных ситуаций на производстве: компаративный анализ .....	39
Рудов Д.Н.	Прогнозирование как элемент повышения качества кадрового потенциала территориальных органов МВД России.....	44
Тарасова Н.А.	Предмет государственного надзора в сфере образования .....	47
Фомин В.Н.	Социально-психологическая активность – ключевое понятие активностного подхода .....	51

ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ  
В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Анищенко Л.А., Фарафонова В.И., Ковалева А.Ф.	Коррекция речевых нарушений дошкольников в процессе экологического воспитания .....	57
Атаманская Е.А., Новакова И.А.	Театрализованная деятельность детей с ограниченными возможностями	

	ми здоровья как способ коррекции речевого развития .....	60
Барковский Е.С.	Социально-психологические барьеры постановки управленческих проблем .....	63
Бездетко Е.В., Дрога Л.А., Черная О.Ф.	Патриотическое воспитание старших дошкольников с тяжелыми нарушениями речи (на примере МБДОУ д/с № 12).....	67
Бирюкова Е.И., Соловых М.Ю., Кайдалова Т.Н.	Фольклор как метод коррекционной деятельности с детьми, страдающими речевыми нарушениями .....	71
Букарева О.В., Полежаева В.Н., Лазарева Н.А.	Развитие коммуникативных способностей у детей с нарушениями речи..	74
Данакин Н.С., Голева Т.В.	Институциональные предпосылки повышения социальной компетентности сотрудников Органов внутренних дел .....	77
Голева Т.В.	Профилактика правонарушений в контексте повышения социальной компетентности сотрудников Органов внутренних дел .....	83
Женихова Л.А., Шавырина И.В.	Система коммуникаций вуза в восприятии акторов внутренней среды ..	89
Зайцева Ж.В., Татаренцева Е.В., Кузнецова С.П.	Роль семьи в коррекции речевых нарушений дошкольников.....	93
Заречная Е.Б., Мазур Т.А., Татаринкова Т.П.	Познавательная активность у дошкольников с нарушениями речи.....	95
Кейта Мамаду Диабару	Culture factor of mechanical solidarity in Mali .....	99
Ковалева М.В., Щетинина М.К., Яструбенко С.М.	Особенности игровой деятельности дошкольников с нарушениями речи.....	103
Кухтинова Ж.Г., Заложных Н.В., Куткова О.Г.	Значение подвижных игр в развитии детей с расстройствами аутистического спектра.....	108
Никулина Н.В.	Принципы регулирования конфликтных ситуаций в коллективах	

	Органов внутренних дел .....	110
Питка С.Н.	Компаративные особенности социальной мобильности женщин разных возрастных категорий .....	116
Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В.	Факторы территориальной мобильности жителей российской провинции .....	122
Шавырина И.В., Демененко И.А., Дивиченко О.И.	Специфические особенности развития социального предпринимательства .....	126

### **ИСТОРИЯ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС. ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА КАК КУЛЬТУРНЫЙ И ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЙ ФЕНОМЕН**

Булатов Е.В.	Правовое регулирование формирования, развития и использования человеческого капитала в России ....	132
Власова Е.А., Масальгина Д.А., Провора Д.А.	Проблема истечения срока давности в уголовном праве Российской Федерации .....	136
Жеребцов В. А. Комардина А.А.	О некоторых социокультурных особенностях и правовых основах противодействия коррупции .....	140
Зайцева Т.А.	О правовом противодействии нецензурной брани в общественных местах .....	145
Молочков А. А.	Внесудебное банкротство физического лица .....	149
Нерубенко К. А.	Отказ в приеме на работу (правовой анализ) .....	153
Новопавловская Е.Е.	О некоторых изменениях в правовом статусе конституционного суда Российской Федерации в свете конституционных поправок 2020 года .....	158
Подвигайло А.А.	Потенциал развития отечественного ОПК в условиях экономических санкций .....	162
Примак М. А.	О некоторых аспектах цифровизации правоохранительных органов:	

Прохорова А. В.	российский и зарубежный опыт ..... Взаимодействие органов системы профилактики и родителей при формировании правовой культуры несовершеннолетних в информационной среде .....	169 172
Шепелева М. П.	Деятельность исправительных учреждений курской губернии во второй половине XIX века .....	176

### **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Буцык Е.В., Строкова А.Р.	Лояльность персонала как элемент HR-брендинга организации .....	183
Долгова Е.В.	Современные интерпретации понятия «маркетинг персонала» .....	186
Зуева А.В.	Негативные последствия материального стимулирования труда персонала организации.....	191
Кравченко Е.Ю.	Воздействие конфликтов на реализацию стратегии управления персоналом.....	194
Мищенко Т.В.	Особенности корпоративного обучения персонала.....	197
Никулина Н.В., Ченцова М.М.	Актуальные задачи повышения профессиональной компетентности сотрудников ОВД.....	202
Попенко А.А.	Технология рекрутинга в системе кадрового менеджмента .....	208
Шкилёв В.В.	Принципы применения рейтинг-технологий в вузовском образовании	213

# СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ОБЪЕКТ ДИАГНОСТИКИ И ПРОГНОЗИРОВАНИЯ

## РАЗРЕШИМОСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОБЛЕМЫ: ПОНЯТИЕ И КРИТЕРИИ

**Барковский Е.С.**

*аспирант кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

**Данакин Н.С.**

*доктор социологических наук, профессор  
кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Любая сознанная проблема, решением которой люди озабочены, относится к одной из трех категорий:

- реально (актуально) разрешимая, т.е. существуют необходимые и достаточные условия для разрешения;
- потенциально разрешимая, т.е. пока нет необходимых и достаточных условий для разрешения, но они могут быть;
- принципиально неразрешимая - нет и не может быть необходимых и достаточных условий для ее разрешения [1].

Заметим также, что по отношению к различным субъектам (индивидам, группам и т.д.) одна и та же проблема оказывается реально разрешимой, потенциально разрешимой или принципиально неразрешимой. Проблема проведения семейного отпуска где-то на Гавайских островах является реально разрешимой для богатой части населения, но неразрешимой для низкооплачиваемых категорий населения.

Социальная проблема может переходить из одной категории в другую - из потенциально разрешимой в реально разрешимую и наоборот. Возможен и другой переход - из потенциально разрешимой проблемы в принципиально неразрешимую. Проблема нормализации внутрисемейных отношений из потенциально разрешимой превращается в принципиально неразрешимую, если у супругов уже "иссякли" все силы и между ними установились безразличноступые отношения.

Определив категории социальной проблемы с точки зрения ее разрешимости, остановимся ненадолго на критериях последней. Таких критериев шесть: информационный, детерминационный, ресурсный, инструментальный, мотивационный и экономический. Рассмотрим их повнимательнее.

*Информационный критерий* выражает наличие информации, необходимой и достаточной для оценки проблемы и ориентации в складывающейся обстановке. Если человек приходит к выводу о разрешимости или, напротив, неразрешимости жизненной проблемы, не располагая при этом соответствующей информацией для ее оценки, то такой вывод представляется преждевременным и необоснованным. Представьте себе такую ситуацию. Руководитель предприятия вынужден был разбираться в конфликте, “вспыхнувшем” в одном и подразделений. Конфликтующие стороны - руководитель подразделения и сотрудники этого же подразделения. Причина конфликта - неприятие сотрудниками стиля работы руководителя, который он не желал менять. Вышестоящий руководитель, встретившись с сотрудниками подразделения и получив от них подробную информацию о положении дел в подразделении, приходит к следующему заключению: проблема нормализации взаимоотношений сотрудников подразделения с его руководителем неразрешима, поэтому выход один - освободить его от занимаемой должности.

Очевидно, что такая оценка проблемы оказывается неправомерной, поскольку она основана на недостаточной, в данном случае односторонней информации. Следовало бы, по меньшей мере, выслушать вторую сторону и уже после этого делать выводы.

Следует заметить, что многие руководители, принимающие решения, гораздо меньше страдают от недостатка необходимой информации, чем от избытка ненужной, так как у них нет времени на то, чтобы отыскать жемчужное зерно. Доказано, что возрастание этой перегрузки уменьшает возможность использования имеющейся информации. По этой причине эффективная информационная система должна фильтровать информацию, исключая несущественную и представляя в компактном виде то, что существенно [2].

*Детерминационный критерий* выражает осознание и определение причин, блокирующих процесс достижения поставленных целей. Не определив причины затруднений, неправомерно рассуждать о разрешимости или неразрешимости проблемы. Показательна в этом отношении проблема ликвидации неграмотности в одном из негритянских гетто. Руководители гетто, приняв за основную причину неграмотности то, что никто детей не обучает грамотности, открыли начальную школу, пригласили специалистов по методике обучения чтению. С точки зрения принятого ими детерминационного критерия проблема ликвидации неграмотности представлялась вполне разрешимой. Когда же программы, разработанные специа-

листами-педагогами, не дали сколько-нибудь существенных результатов, они поспешили сделать вывод, что дети не поддаются обучению. Когда же удрученные руководители гетто воспользовались последним шансом, т.е. обратились к специалисту-”проблемщику”, то тот увидел причину неграмотности уже в другом. С точки зрения принятого им критерия проблема не только оказалась разрешимой, но и была успешно разрешена.

Детерминационный критерий явно или неявно всегда присутствует в рассуждениях о разрешимости социальных проблем и в зависимости от его содержательного определения проблема оценивается как разрешимая или, напротив, неразрешимая. Поэтому крайне важное значение имеет содержательное определение или, иными словами, обоснование самого детерминационного критерия.

*Ресурсный критерий* выражает наличие ресурсов, необходимых и достаточных для разрешения жизненной социальной проблемы. Если, скажем, подающий надежды молодой специалист был назначен руководителем коллектива, имеющего репутацию “безнадежного”, то для разрешения проблемы нормализации и соответствующие организационные усилия. Время и организационные способности выступают в данном случае в качестве ресурса.

Решение каждой конкретной проблемы связано с соответствующими ресурсами, поэтому бессмысленно пытаться определить их вообще. Укажем только на наиболее распространенные виды ресурсов: временной ресурс, физический и интеллектуальный ресурсы, профессиональный и организационный ресурсы (под профессиональным ресурсом понимается в данном случае профессиональный опыт). Ресурс является также наличным и потенциальным. Наличный ресурс - это уже имеющийся ресурс, а потенциальный - тот, который создается. Набираясь профессионального опыта для решения проблем, специалист превращает тем самым свой потенциальный ресурс в наличный. Наличный ресурс уже есть, а потенциальный только может быть. Решение социальных проблем предполагает превращение потенциального ресурса в наличный [3].

В связи с применением ресурсного критерия к оценке разрешимости социальной проблемы возникает вопрос о количественном изменении и выражении социальных ресурсов. Скажем, ресурс работы двигателя или холодильника как-то измеряется и количественно выражается, что позволяет установить определенные ограничения при их использовании. А как быть, скажем, с организованными или интеллектуальными ресурсами? Поддаются ли они коли-

чественному выражению, а если поддаются, то насколько это будет обоснованным?

*Инструментальный критерий* выражает наличие необходимых, и достаточных способов, средств разрешения проблемы. Можно иметь все необходимое и достаточные ресурсы для решения проблемы, но не уметь вводить их в действие и не получать соответствующей отдачи. Скажем для сравнения так: есть все необходимые ресурсы для осуществления управляемого термоядерного синтеза, но нет пока должного инструментально-технологического обеспечения. С точки зрения имеющейся инструментально-технологической базы данная проблема остается неразрешимой. Если человек поставил себе целью ускоренное овладение иностранным языком, то без соответствующего технического и методического обеспечения он ее не достигнет.

Инструментальный критерий является, видимо, наиболее гибким и изменчивым, поэтому его применение требует особой осторожности. То, что было технически неосуществимо еще вчера, может оказаться осуществимым сегодня.

Можно привести множество проблем, оказавшихся неразрешимыми как раз из-за инструментальной необеспеченности. Самая острая из них - проблема исправления правонарушителей, находящихся в исправительных организациях. Тот инструментарий социальной коррекции, который до настоящего времени используется в исправительных учреждениях, является неэффективным и, следовательно, проблема остается пока неразрешимой.

*Мотивационный критерий* выражает наличие мотивов, которые в достаточной степени побуждают людей к достижению целей и преодолению трудностей [4, 5]. Этот критерий почему-то чаще всего упускается при оценке разрешимости проблемы. Как это в "Двенадцати стульях": "...из обломков мотоцикла ... устроил стационарный двигатель, который был очень похож на настоящий, но не работал" - так часто и при решении жизненных проблем. Все вроде бы предусмотрели, но не учли одного: хотят ли люди делать, что мы желаем.

В случае проблем, решение которых вызывает нежелательную реакцию со стороны других людей наилучший способ защиты от такой реакции - это вовлечение их в процесс решения проблем. Если же нам не удастся добиться такого участия из-за того, что, как мы полагаем, эти люди находятся в конфликте с ними, мы фактически способствуем предупреждению конфликта, если таковой существует.

*Экономический критерий* выражает допустимые затраты при осуществлении проекта разрешения социальной проблемную. Если затраты слишком велики и не покрываются ожидаемый эффектом, то проблема может быть квалифицирована как неразрешимая. Заметим, что специфика социальных проблем такова, что далеко не каждый из них применим экономический критерий [6]. Если руководители поставлены перед проблемой сохранения здоровья собственному ребенку или его “отторжения” из группы малолетних правонарушителей, то о затратах здесь уже не думают, т.е. экономический критерий не принимается ими в расчет. Хотя в других случаях к нему обращаются, если, к примеру, речь идет об обучении ребенка и выборе соответствующего учебного заведения - платного частного колледжа или бесплатной государственной школы

В заключение заметим, что одновременное использование критериев разрешимости социальной проблемы позволит добиться ее всесторонней оценки, не упустить ничего важного. Однако в жизни возникают и такие проблемы, при оценке которых достаточно воспользоваться одни-двумя критериями. Так, если человек мужественно решает проблему выбора рода занятий или места жительства, то здесь достаточно будет одного информационного критерия, т.е. необходимой и достаточной информации для принятия решения.

### **Список литературы**

1. Данакин Н.С., Гайворонская Н.И. Проблемный анализ в системе социального управления. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2011. 182 с.
2. Виттих В.А. Дополнительность системного и обыденного подходов к урегулированию проблемных ситуаций в повседневности // Проблемы управления и моделирования в сложных системах / Труды XIX Международной конференции / под ред. Е.А. Федосова, Н.А. Кузнецова, В.А. Виттиха. 2017. С. 4-11.
3. Социальные практики и управление: проблемное поле социологии // Материалы Сибирского социологического форума с международным участием / отв. ред. С.В. Ровбель, С.А. Ильиных, 2017.
4. Миронова Е.А., Соловова Н.В. Анализ проблемного поля исследований управления социальным развитием организации // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2017. Т. 8. № 4. С. 56-62.

5. Симонова Т.М. Социальные проблемы в социологии и социальной работе: определение, анализ, решение. СПб: Роза мира, 2005. 239 с.

6. Иванов О.И. введение в социологию социальных проблем. СПб: Изд-во СПб ун-та, 2003.

## **КОММУНИКАЦИЯ КАК ВЗАИМОПОНИМАНИЕ: ПРОБЛЕМА И ПУТИ РАЗРЕШЕНИЯ**

**Берлизов А.А.**

*соискатель кафедры социальных технологий и  
государственной службы  
НИУ «БелГУ»*

**Данакин Н.С.**

*доктор социологических наук, профессор  
кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Известный американский исследователь менеджмента Г. Минцберг, изучив, что в действительности делают менеджеры, выделил 10 управленческих ролей, которые сгруппировал в три области: межличностная (охватывает связи, которые менеджер имеет с другими людьми), информационная (менеджер собирает, распространяет и передает информацию) и управленческая (менеджер выступает как лицо, принимающее решение, инициатор изменений, распределитель ресурсов и организатор переговоров). Половина из этих ролей – связующее звено, приемник информации, распространитель информации, представитель и ведущий переговоры – связана непосредственно с выполнением коммуникационных функций [1].

Участвуя в коммуникации и осуществляя коммуникативные действия, каждый из участников ориентирован на получение определенного результата. «Результат (эффект) коммуникации – это изменения в поведении получателя, которые происходят вследствие передачи сообщения. Следовательно, говоря об "эффективной коммуникации", мы имеем в виду акт коммуникации, который привел к таким изменениям в поведении получателя, которые входили в замысел источника» [2].

Существует четыре основных типа результатов коммуникации:

– изменения в знаниях получателя;

– изменение установок получателя, т.е. изменение относительно устойчивых представлений человека об объекте его действий; напоминаем, что установка часто (хотя и не всегда) предопределяет действие, которое человек может предпринять;

– изменение явного поведения получателя сообщения, такого, как голосование, закупка товара или своевременный приход на работу;

– изменения в уровне взаимопонимания партнеров, измеряемом степенью совпадения того, что один хотел передать, с тем, что понял другой.

Главное в коммуникации – взаимопонимание, которое не всегда находится и поддерживается. Это подтверждается результатами нашего исследования. Почти треть опрошенных с нашим участием респондентов – руководителей и сотрудников обследованной организации – заявили, что они не всегда находят взаимопонимание с коллегами по работе<sup>1</sup>. Еще более проблематично взаимопонимание респондентов с руководителями. Практически половина опрошенных руководителей структурных подразделений (48,3%) заявили, что они не всегда находят взаимопонимание с вышестоящим руководством. В целом, рядовые сотрудники организации испытывают больше затруднений коммуникативного характера, нежели руководители. На вопрос «Всегда ли находите взаимопонимание с руководителем?» 35,4% опрошенных сотрудников ответили «да», 47% – «не всегда», 7,9% – «нет» и 9,7% не дали ответа. Руководители-женщины испытывают сравнительно больше трудностей с взаимопониманием, нежели их коллеги – мужчины. Что касается возрастного фактора, то его влияние на уровень взаимопонимания неоднозначно. Отметим также, что респонденты испытывают больше коммуникативных затруднений в системе вертикальных, нежели горизонтальных организационных связей.

Коль скоро возникают коммуникативные затруднения, то важно разобраться в их причинах. Эти причины, по мнению опрошенных руководителей, заключаются в следующем (таблица 1).

---

<sup>1</sup> В статье использованы результаты социологического исследования, проведенного в 2017 г. На предприятиях пищевой промышленности Белгорода (Белгородском комбинате хлебопродуктов, кондитерской фабрике «Белогорье», ОАО «Белмолпродукт»). Данные получены посредством анкетного опроса рабочих и служащих компаний (генеральная совокупность – 1680 сотрудников, выборочная совокупность – 170 респондентов, объем выборки – 10%).

Таблица 1

**Факторы, препятствующие установлению и поддержанию  
эффективной коммуникации сотрудников, в %**

№ № п.п .	Варианты ответа	Категории опрошенных		Сводные данные
		Муж- чины	Жен- щины	
1.	Бестактность в общении	19,0	37,5	24,1
2.	Недостаток информации	–	12,5	3,4
3.	Искажение информации	28,6	37,5	31,0
4.	Отсутствие систематичности в передаче информации	4,8	–	3,4
5.	Незаинтересованность руководства	14,3	–	10,3
6.	Незаинтересованность сотрудников	47,6	12,5	37,9

Три фактора оказывают наибольшее негативное воздействие на установление и поддержание коммуникации сотрудников организации – их собственная незаинтересованность, искажение информации и бестактность в общении. «Отлаженная система своевременного информирования членов организации должна быть направлена, главным образом, на «достижение определенного уровня взаимопонимания и сотрудничества с различными группами и организациями» [3].

Им было предложено оценить ее по следующим параметрам: необходимость, достаточность, достоверность, своевременность. Оценка проводилась по шкале «высоко – удовлетворительно – неудовлетворительно» (таблица 32п в Приложении). Для обеспечения сопоставимости социологических данных качественная шкала была преобразована в количественную: высоко – 1, удовлетворительно – 0,7, неудовлетворительно – 0. Посредством последующих математических операций были определены средневзвешенные значения, которые и выступают в качестве сопоставимых показателей (таблица 2).

Таблица 2

**Оценка качества служебной информации  
(максимальное значение показателя=1)**

№ № п.п.	Качественные параметры	Категории опрошенных			Средняя оценка
		Экспер- ты	Руководите- ли	Сотрудни- ки	
1.	Необходимость	0,61	0,75	0,77	0,71
2.	Достаточность	0,50	0,72	0,70	0,64
3.	Достоверность	0,69	0,72	0,73	0,71

4.	Своевременность	0,61	0,66	0,72	0,66
5.	<i>Средняя оценка</i>	0,60	0,71	0,73	

Таким образом, общая оценка качества служебной информации может быть квалифицирована как достаточно высокая. Качество служебной информации сравнительно выше оценено по параметрам необходимости и достоверности. Сравнительно более критичны оценки со стороны экспертов, более лояльны со стороны рядовых сотрудников.

Руководители-женщины оценивают выше качество служебной информации по параметрам достаточности и достоверности, их коллеги – мужчины – по параметрам необходимости и своевременности.

Продолжая анализ коммуникации как взаимопонимания, обратимся к психологическим способам его достижения и поддержания.

Самым простым способом здесь является *идентификация* – уподобление себя другому человеку. Это, разумеется, не единственный способ, но в реальных ситуациях взаимодействия люди довольно часто пользуются таким приемом, когда предположение о внутреннем состоянии партнера по общению строится на основе попытки поставить себя на его место.

Если идентификация означает рациональное осмысление проблем другого человека, то другой способ понимания – *эмпатия* – представляет собой постижение эмоционального состояния, проникновение, вчувствование в переживания другого человека.

В контексте характеристики общения оба случая (идентификация и эмпатия) требуют решения еще одного вопроса: как будет тот, "другой", т.е. партнер по общению, понимать меня. Иными словами, процесс понимания друг друга связан с явлением рефлексии. В социальной психологии под рефлексией понимается осознание действующим индивидом того, как он воспринимается партнером по общению. Это уже не просто знание другого или понимание другого, но знание того, как другой понимает меня, своеобразный удвоенный процесс зеркальных отражений друг друга.

Если партнеры по общению настроены на взаимопонимание, то они должны проявить готовность уйти от эгоцентризма. Механизмом преодоления служит *децентрация*, заключающаяся в изменении точки зрения, позиции субъекта в результате столкновения,

сопоставления и интеграции ее с позициями, отличными от собственной.

Формирование навыков децентрации лежит в основе способности человека к принятию роли, т.е. к мысленному "вхождению" в роль другого человека. Эффективное общение возможно благодаря тому, что, принимая роли других, человек может представить себе, как они будут реагировать на то, что он делает или собирается делать. Но чтобы понять это, участник должен представить самого себя в положении другого.

К психологическим механизмам взаимопонимания относят также *стереотипизацию*. Социальные стереотипы избавляют человека от необходимости творчески перерабатывать впечатления от окружающей физической и социальной среды. Без стереотипизации людям пришлось бы детально интерпретировать каждый новый факт, каждую ситуацию, как если бы они не имели никакого жизненного опыта. К примеру, зная, что нам предстоит иметь дело с человеком, работающим учителем школы, мы уже заранее формируем его собственную персонификацию, приписываем ему определенные черты и настраиваемся на те или иные действия.

Есть еще два способа взаимопонимания, которые исследуются А.П. Павловым и Е.В. Дводненко [4; 5]. Это типизация жизненных ситуаций и рационализация.

*Типизация жизненных ситуаций* связана с идеализацией и известным огрублением ситуаций. Включает в себя наборы клише, шаблонов, навыков, рецептов. Типизированные действия часто доводятся до автоматизма (поведение в общественном транспорте, кафе, на работе, дома) или приобретают форму стиля. Благодаря типизированным действиям человек не выходит за рамки повседневной нормальности. Несмотря на то, что типизация упрощает жизненные ситуации, подводит их под определенные типы, она выполняет очень важную функцию – онтологизирует общение участвующих в ситуации индивидов, а также придает онтологический статус самому дискурсу. Например, люди, находящиеся в очереди в магазине, с помощью типизации не просто коммуницируют друг с другом, но включаются в процесс воспроизводства и конституирования порядка (порядка очереди, который со временем приобретает статус социального института) [6].

Суть *рационализации* как способа взаимопонимания заключается в следующем. Коммуницируя в рамках ситуации, люди одновременно адаптируют ее к собственным жизненным потребностям, редуцируя уникальную жизненную ситуацию к однородному

смысловому полю, в котором ее участники прекрасно понимают друг друга, их действия носят релевантный характер.

Таким образом, проведенное исследование свидетельствует: во-первых, о проблемном характере коммуникации как взаимопонимания в контексте не только межличностного, но и служебного общения; во-вторых, о достаточно разнообразном наборе психологических способов достижения и поддержания должного уровня взаимопонимания; в-третьих, о недостаточной коммуникативной компетентности сотрудников обследованных организаций, включая руководителей, что не позволяет им эффективно использовать психологические механизмы взаимопонимания.

#### **Список литературы**

1. Саймон Г.А., Смитбург Д.У., Томпсон В. Менеджмент организации. М.: Экономика, 1999. С. 119.
2. Роджерс Э., Агарвала-Роджерс Р. Коммуникация в организации. М., 1980. С. 27.
3. Морозова Н.А. Управление коммуникациями в организации // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2010. № 2. С. 175.
4. Павлов А.П. Природа коммуникативного порядка // Журнал межкультурной коммуникации «Парадигма». 1998. № 2.
5. Дводненко Е.В. Социальная коммуникация в контексте межкультурного общения: дис. ... канд. социол. наук. Курск, 2004. С. 49-54.
6. Дводненко Е.В. Указ. соч. С. 49.

## **ИЗМЕНЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

**Комардина А. А.**

*курсант*

*Белгородский юридический институт МВД России  
имени И.Д. Путилина*

*Научный руководитель: Новопавловская Е. Е.*

*канд. юрид. наук., доцент*

*Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

В современном мире, когда радикальные социальные изменения усиленно воздействуют и «размывают» ценностную структуру общества новыми реалиями, изучение ценностных ориентаций личности приобретает особенно актуальное значение.

На сегодняшний день в приоритете развития государственно-сти находятся глобализация, интеграция и информатизация, оказывающие влияние не только на международное сближение стран, но и воздействующие непосредственно на общественное мироощущение, культуру мышления и личностные ценности отдельно взятого человека. Тенденции современной моды в музыке, литературе, хореографии и кинематографе (а порой и в праве) несут в себе скрытую угрозу разрушения индивидуальности народа, поскольку открыто навязываются мировыми индустриями. В связи с этим все большее внимание обращается на проблему степени защищенности национальных интересов государства. В ст. 76 указа Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» отмечается, что «Стратегическими целями обеспечения национальной безопасности в области культуры являются сохранение и приумножение традиционных российских духовно-нравственных ценностей как основы российского общества, воспитание детей и молодежи в духе гражданственности; сохранение и развитие общероссийской идентичности народов России, единого культурного пространства страны; повышение роли России в мировом гуманитарном и культурном пространстве» [1].

Ценностные ориентации - особые культурные стандарты, принятые и осознанные каждым человеком духовные и материальные преимущества отдельных сфер жизни, отталкиваясь от которых он определяет благо, добродетель, смысл совершаемых поступков. Из поколения в поколение их перечень подвергался некоторым изменениям отдельных составляющих, однако основные элементы оставались прежними, это такие как семья, дружба, вера, саморазвитие и познание мира [см. подробнее: 2, с. 126-131]. Человек стремился жить не только для себя, но и для всего общества, причем особое значение придавалось стремлению привнести что-либо полезное в этот мир, будь то научно-техническое изобретение, достижение искусства и культуры и др. Проанализировав нормы российского законодательства, признаем, что целый ряд ценностных ориентаций находят свое законодательное выражение, в том числе на конституционном уровне (например, ст. ст. 7, 38, 55, 56 Конституции Российской Федерации и др.), что создает благоприятную почву для научных диспутов [см. подробнее: 3, с. 22-30; 4, с. 22-25].

В настоящее время происходит активная модификация сложившихся ценностных ориентиров, что приводит к образованию

так называемого массового общества с господством «масскультуры», вытеснением исторически подлинной культуры народа и ее заменой на технические достижения цивилизации, что приводит не только к потере индивидуальности целых наций, подвергнувшихся влиянию глобализации, но и к полному «перерождению» сознания человека, который не будет признавать исторически сложившиеся устои, традиции и взгляды своей народности.

Наблюдается кардинальная смена ценностей у современной молодежи, что обусловлено значительным влиянием Интернет-источников, телевидения и радио, транслирующих в основном нормы иностранного образа жизни, психологию других национальностей, а также приоритет личностных интересов над общественными. С каждым днем риск культурной унификации приобретает все большее значение. Западноевропейские ценности, активно внедряющиеся в повседневную жизнь человека посредством СМИ, разрушают национальные устои молодого поколения. Так, например, нестандартная музыка с нецензурными словами и пропагандой наркотических веществ, может сподвигнуть подростков к подобному образу жизни, или же индустрия моды, которая каждый сезон диктует новые правила стиля, зачастую нарушающие общепринятые нормы. Все это создает угрозу переосмысления нравственного воспитания современного человека, замены истинных ценностей на ложные, мнимые, навязанные с коммерческой целью.

Сегодня именно массовая культура играет основную роль в социализации современного человека и формировании полноценной личности, так как семья, школа, иные общественные институты уже не могут в полной мере реализовать функцию воспитания индивида по причине неконкурентоспособности с цифровизацией и «умными» технологиями. Отсюда следует недостаточное нравственное влияние или полное его отсутствие, влекущее духовную «пустоту» индивида, которого можно повернуть в любом направлении. К сожалению, материальная составляющая в современных реалиях выходит на первый план. Именно материальный достаток, успешная карьера и достижение особого авторитета в обществе сегодня занимают лидирующие позиции. Причем большинство стремится построить успешную карьеру не ради личностного развития или создания общественных благ, а для повышения своего благосостояния и красивой жизни. Увы, но исконно истинные ценности (семья, дружба и др.) находятся лишь в середине данной системы.

Угроза «вестернизации» ценностных ориентиров заключается не только в том, что молодому поколению навязываются новые моральные правила и жизненные образцы поведения, но и в том, что она разрушает исторически сложившуюся социокультурную систему знаний наших предков. Как точно замечает А.М. Цыбулька, «вместо родной речи, богатой пословицами и поговорками, отечественный язык засорен иноземными словами и блатным жаргоном» [5, с. 142]. Это создает угрозу безопасности национального суверенитета государства, поскольку разрушается его основа - язык народа.

Ценности современной молодежи значительно отличаются от ориентиров старших поколений, поскольку многое моральное постепенно уходит на второй план, уступая место потребительскому отношению и приоритету материального состояния личности. Нередко ученые отмечают отсутствие в сознании молодежи четко сформированной картины мира, системы норм поведения и установок [6, с. 80]. Такая тенденция может привести к полной потере национального суверенитета, поэтому считаем необходимым с самого детства прививать подрастающему поколению истинную систему ценностных ориентиров, систематически проводя профилактические беседы с молодежью в целях ее национальной социализации.

Успешное функционирование, динамичное развитие и совершенствование России как суверенного государства невозможно без надлежащего обеспечения ее национальной безопасности, которая является одним из основополагающих элементов проведения преобразований во всех сферах государственной и общественной жизни [см. подробнее: 7]. Эффективная модернизация различных аспектов жизнедеятельности граждан напрямую зависит от стабильности социальной системы, каждый элемент которой должен быть всесторонне защищен [8, с. 22]. «Только в состоянии абсолютной независимости на международной арене и уверенности в защищенности национальной безопасности, можно говорить о достижении социальной гармонии в обществе как высшей ценности для государства» [9, с.13]

Можно сделать вывод, что ценностные ориентиры представляют собой движущий элемент формирования и развития каждой нации. Это сложный социально-психологический феномен, характеризующий направленность и содержание личности, придающий смысл деятельности и человеческого существования, а также определяющий отношение лица к миру, к себе, своим поступкам. Имен-

но потому, что жизненные ценности - это своего рода, базис, на котором строится воспитание каждого индивида, необходимо не только правильно их сформировать и внушить человеку, но и сохранить то главное, заложенное предками, то, что индивидуализирует конкретный народ. Нравственные, моральные, этические, социальные, культурные и другие ориентации вбирают в себя историю, отражают современные реалии и прогнозируют ход событий, являясь неотъемлемой частицей каждого гражданского общества. И чем выше в иерархии ценностей расположены нематериальные блага, тем богаче данный народ духовно, к чему и надо стремиться.

#### **Список литературы**

1. Указ Президента Российской Федерации от 31.12.2015 № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2016. № 1 (часть II). Ст. 212.
2. Нагоева Л.Х. Ценностные ориентации: понятие и феномен // Новые технологии. 2011. № 4. С. 126-131.
3. Болгова В.В., Новопавловская Е.Е. Обеспечение баланса публичного интереса и неприкосновенности частной жизни посредством конституционного судопроизводства // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2015. № 4 (34). С. 22-30.
4. Жеребцова Е.Е. Институт судебного конституционного контроля в механизме обеспечения единства правового пространства Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2009. № 9 (57). С. 22-25.
5. Цыбулька А.М. Конъюнктурные колебания ценностей в современном мире. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/konyunkturnye-kolebaniya-tsennostey-v-sovremennom-mire/viewer>
6. Свистунов Д.Е. Национальная безопасность в Российской Федерации: теоретико-правовое исследование // Вестник Марийского государственного университета. Серия «Исторические науки. Юридические науки». 2017. №1 (9). С. 78-82.
7. Правовые и организационные основы обеспечения общественной безопасности в Российской Федерации / Ильичев И.Е., Богмацера Э.В., Буняева К.В., Зайцев В.А., Ерыгин А.А., Новопавловская Е.Е., Северин Н.Н. - Белгород: Бел ЮИ МВД России имени И.Д. Путилина, 2018. - 170 с.
8. Жеребцова Е.Е., Переверзев Е.А. Реализация права на судебную защиту посредством использования механизмов судопро-

изводства // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. 2014. № 4. С. 21-29.

9. Поветкина Н.А. Национальная безопасность Российской Федерации: финансово-правовые условия обеспечения // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2017. № 8 (36). С. 12-21.

## **СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Конев И.В.**

*доктор социологических наук, профессор  
кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

**Данакин Н.С.**

*доктор социологических наук, профессор  
кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Понятие «проект» длительное время использовалось в инженерной деятельности в качестве комплекта сметной и технической документации в сфере строительства. В настоящее время оно широко используется управленцами, финансистами, политиками, экономистами, предпринимателями, учеными, которые претворяют в жизнь намерения с утвержденными заранее целями, требованиями к стоимости, срокам, качеству и риску ожидаемых результатов. Более того, термин «проект» получил широкое распространение и в повседневном обиходе. Им начинают активно пользоваться не только в школах, но и в дошкольных учреждениях, привлекая детей к разработке и реализации разного рода «проектов». Данное обстоятельство, с одной стороны, свидетельствует о широком смысловом потенциале рассматриваемого понятия, с другой стороны, побуждает к его уточнению применительно к деятельности муниципальных органов.

В научной литературе представлены различные интерпретации понятия «проект». Чаще всего он рассматривается в качестве структурного элемента крупномасштабных программ, предусматривающего проведение расчетов для конструирования социального объекта в соответствии с его моделью. Так, по утверждению И.В. Бестужева-Лады и Г.А. Наместниковой, проект представляет собой решение конкретного сооружения, мероприятия, которое необходимо для реализации разных аспектов программы [1]. В.А. Луков,

акцентируя инновационную направленность проекта, характеризует его как социальное нововведение, сконструированное инициатором, цель которого – формирование, совершенствование или поддержание в меняющейся среде материальных, духовных ценностей, которым присущи ресурсные и пространственно-временные границы, оказывающие на людей положительное воздействие [2].

Проект можно определить как *комплекс взаимосвязанных работ, направленных на достижение запланированной цели и имеющих неповторяющийся характер*. Проектами можно считать предложения, соответствующие следующим условиям:

- результаты проекта с заявленными требованиями невозможно достичь в процессе текущей деятельности;
- результаты проекта инновационные или уникальные;
- процессу выполнения работ по проекту присуща сложность, требующая контроля и планирования реализации или межведомственного взаимодействия;
- достаточно высокие риски выполнения проекта;
- ограниченность ресурсов (материальных, временных и т.д.);
- процесс реализации мероприятий, предусмотренных проектом связан с получением дополнительного эффекта – повышением результативности работы, экономией ресурсов и др.;
- достигнутые результаты проекта не могут быть результатами других проектов.

Деятельность, направленная на разработку и реализацию проектов, может быть названа *проектной*.

Достигнутый уровень развития управления проектами, сделанные теоретические обобщения позволяют решать вопрос о возможности и необходимости интеграции знаний по управлению проектами в системную модель. Эта модель, предположительно, состоит из трех основных блоков [3]:

- субъекты управления;
- объекты управления;
- процесс управления осуществлением проекта.

В более развернутом варианте структура системной модели, согласно точке зрения Д.А. Новикова, включает следующие элементы [4]:

- содержание проекта;
- сроки проекта;
- стоимость проекта;
- качество проекта;
- человеческие ресурсы проекта;

- коммуникационное обеспечение проекта;
- риски проекта;
- логистика проекта.

С точки зрения непосредственно управления проектами их структура включает:

- *структуру работ* (WBS – Works Breakdown Structure). Под структурой декомпозиции работ понимают иерархическую структуру, позволяющую разделить проект на отдельно либо совместно управляемые части – пакеты работ. Каждый нижестоящий уровень структуры представляет собой детализацию элемента более высокого уровня. Каждый пакет работ характеризуется объективным и измеримым результатом, а также ответственным за достижение этого результата. Пакеты работ могут соответствовать подцелям проекта (структура декомпозиции целей называется деревом целей). С помощью структуры декомпозиции работ описывается содержание проекта.

- *организационную структуру* (OBS – Organization Breakdown Structure), которая отражает иерархическую взаимную подчиненность участников проекта (руководителя проекта в целом, руководителей подпроектов/работ, исполнителей). Для проектной деятельности характерны матричные организационные структуры, в рамках которых каждый исполнитель одновременно подчинен нескольким руководителям – например, своему функциональному руководителю и руководителю проекта;

- *структуру ресурсов* (RBS – Resources Breakdown Structure), причем декомпозиция осуществляется как по видам ресурсов (условий осуществления деятельности: мотивационных, кадровых, материально-технических, научно-методических, финансовых, организационных, нормативно-правовых, информационных), так и по «количествам» ресурсов того или иного вида.

- *сетевой график*, который отражает логику и технологию выполнения работ.

Перечисленные структуры взаимосвязаны: установление ответственности между WBS и OBS дает распределение ответственности тех или иных элементов организационной структуры за определенные работы (кто отвечает за выполнение каких работ), WBS и RBS – распределение ресурсов (какие ресурсы задействуются при выполнении каких работ), OBS и RBS – распределение полномочий (кто какими ресурсами распоряжается).

Деятельность, направленная на разработку и реализацию проектов, может быть названа *проектной*. Поскольку проектная дея-

тельность имеет, как правило, совместный характер, то ее осуществление требует определенной координации, управления.

Проектная деятельность (разработка и реализация проектов) имеет целый ряд преимуществ по отношению к другим видам деятельности, чем объясняется ее привлекательность для организаций и широкое распространение в них. Эти преимущества связаны с ее значительным функциональным потенциалом, который раскрывается через ее многочисленные функции – созидательную, ориентирующую, мобилизационную, интегрирующую, организационно-коммуникативную, инновационную, креативную, развивающую:

- *созидательная функция* проекта (проектной деятельности) является ведущей, поскольку сам смысл этой деятельности связан с достижением определенной цели, созданием релевантного ей предмета (вещи, услуги, личного состояния объекта и т.п.);

- *ориентирующая функция* проекта имеет несколько проявлений. Он ориентирует, во-первых, на то, чего надо добиться; во-вторых, каким образом добиться; в-третьих, в каком порядке действий добиваться;

- *мобилизационная функция* проекта выражается в том, что в нем предлагается своего рода «дорожная карта» проектных действий, когда каждое из них выступает определенной ступенькой восхождения к конечному результату. Участники проекта идентифицируют себя при этом не только с отдельными действиями, но и с проектом в целом, благодаря чему достигается мобилизующий, синергетический эффект;

- *интегрирующая функция* близка к мобилизационной, но если вторая относится больше к «сложению» энергетических потенциалов каждого из участников проекта в отдельности, то первая – к формированию и реализации их совокупного потенциала. Участие в проекте снимает или, по меньшей мере, уменьшает функциональные «перегородки» между отдельными работниками, инициируя более высокий уровень их взаимопонимания и сотрудничества;

- *организующая функция* проекта относится к деятельности как отдельных участников, так и всего коллектива. Она выражается, прежде всего, в согласовании намерений и действий участников проектной деятельности, в пространственной, временной и функциональной координации их усилий;

- *инновационная функция* характерна для многих проектов, содержание которых связано с внедрением организационных и технологических новшеств;

– *креативная функция* проекта близка по смыслу к инновационной и относится больше, в отличие от нее, не к результату, а к процессу проектной деятельности: инновационность – это больше характеристика результата проекта, а креативность – процесса его разработки и реализации;

– *развивающая функция* проекта проявляется непосредственно в отношении самих его участников, а именно развитию и реализаций их компетентностного потенциала как интегрального выражения профессиональных знаний, умений и навыков. Если представленная выше инновационная функция относится больше к результату проектной деятельности, а креативная – к процессу этой деятельности, то развивающая функция – к самому участнику проекта, его профессиональным способностям и готовности к успешному осуществлению проектной деятельности, соответствующим этим мотивам и личностным качествам.

Выделив значимые функции проекта (проектной деятельности), отметим два важных обстоятельства. Во-первых, функции проекта выделены применительно к любой организации, в которой осуществляется данный вид деятельности. Во-вторых, любая из выделенных функций может быть присуща не только к проектной, но и к другой деятельности, скажем, к коммуникативной, образовательной и т.п. Однако каждый из них сравнительно более полно и адекватно проявляется именно в проектной деятельности, а в совокупности они выражают характерные особенности именно данного вида деятельности.

#### **Список литературы**

1. Бестужев-Лада И.В., Наместникова Г.А. Социальное прогнозирование. М., 2002.
2. Луков В.А. Социальное проектирование: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Изд-во Моск. гуманитар. академии: Флинта, 2003.
3. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология. М.: СИНТЕГ. 2007. 668 с.
4. Новиков А.М., Новиков Д.А. Указ. соч.

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

**Литвинова Г.А.**

*аспирант кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

**Хашаева С.В.**

*канд. соц. наук,  
доцент кафедры социологии и организации работы с молодежью  
НИУ «БелГУ»*

Тема предлагаемой статьи актуально во все времена общественного развития [1; 2; 3; 4]. Остается актуальной она и для нынешнего периода развития российского общества, характеризующегося глубокими трансформациями в сфере труда и образования, характере их взаимодействия. В данной статье ставится задача определения и сравнения профессионально-трудовых ориентаций различных социальных групп. С этой целью было проведено социологическое исследование среди трех групп респондентов: учащиеся общеобразовательных школ (школьники) г. Белгорода, студенты белгородских вузов (НИУ «БелГУ» и БГТУ имени В.Г. Шухова), работающие – сотрудники ОАО «Холдинговая компания «Энергомаш-Строй». Метод исследования – анкетный опрос. В каждой группе было опрошено по 200 респондентов (по целевой выборке). Помимо статусных различий респондентов акцентировались также возрастные (школьники – 15-17 лет, студенты – 18-25 лет, сотрудники – свыше 25 лет) и гендерные (49% мужчин и 51% женщин) различия. Таким образом, в качестве независимых переменных при анализе профессионально-трудовой ориентации были приняты: а) социальное положение респондентов, б) возраст, в) пол.

Респондентам было предложено определить свои ориентации в профессиональной сфере. При этом, для работающих респондентов эта сфера выступает в реальном виде (в настоящем), для студентов и, тем более, для школьников в прожективном виде (в будущем). Распределение полученных ответов приведено в таблице 1.

Таблица 1

**К чему стремитесь в профессиональной сфере  
(сейчас или в будущем)?, в %**

Варианты ответа	Категории опрошенных		
	Школьники	Студенты	Работающие
Реализация своих способностей	13,9	20,9	15,7
Высокая, престижная должность	18,3	12,7	9,6
Возможность руководить людьми	4,3	7,6	2,5
Высокий доход, зарплата	24,3	24,1	25,9
Признание со стороны коллег	9,6	5,4	7,6
Стабильное положение в организации, коллективе	3,5	9,8	8,6
Спокойная работа	6,1	3,5	9,1
Психологический, внутренний комфорт	8,7	12,0	13,2
Ничего особенного	0,0	0,9	5,6
Затрудняюсь ответить	11,3	3,2	2,0

Во всех трех группах опрошенных на первом месте стоит желание иметь более высокий доход. Среди работающих, в отличие от школьников и студентов, не мужчинам, а женщинам свойственно в большей мере стремиться к этому. С возрастом для женщин все большую роль играют семья, домашнее хозяйство, быт, и среди них становится больше, чем среди мужчин, тех, кто готов более усердно работать ради того, чтобы обеспечить благополучие семьи, ее социальную безопасность.

У студентов больше, чем у других, развита потребность реализовать себя в профессиональной сфере. Среди них примерно в два раза больше, чем среди школьников, тех, кто готов учиться ради этого.

Очевидна тенденция снижения с возрастом значения престижной должности. У школьников она рассматривается как фактор самоуважения, утверждения собственной личности в глазах окружающих. Для них также большую, чем для студентов и работающих, роль играет признание коллег. Но, несмотря на важность для них престижной профессии и признания окружающих, желание

занимать руководящую должность у них невысоко. И это понятно: чтобы руководить людьми, человек должен чувствовать себя более знающим, более способным, чем другие. Однако, судя по самооценкам школьников, большинство их считает себя лучше других только в каких-то отдельных областях, и лишь 4,4% считают себя лучше других в целом. Для школьников характерно не выделяться из среды своих сверстников, быть как все. Кроме того, руководящая должность требует большой ответственности. Это качество развивается с возрастом. Своего апогея это желание достигает в студенческие годы. Интересно, что среди школьников, стремящихся добиться в профессиональной сфере руководящей должности, примерно в два раза больше девочек, а у студентов - почти в шесть раз больше юношей. Кроме этого школьникам характерна большая неопределенность в своих профессиональных устремлениях.

С возрастом повышается роль психологического комфорта на работе. Человек становится менее амбициозным. Значение таких факторов, как престижная должность, возможность руководить людьми заметно ощутимо снижается. Человек начинает думать, что все, чего он мог достичь в направлении карьеры и профессионально-личностной работы, он уже достиг. В юности человек присуща зачастую завышенная самооценка, склонность выделять себя из окружающих. Лишь 5,5 % опрошенных студентов считают себя такими же как все, с другой стороны, среди них также более высокий процент тех людей, которые считают себя лучше других (7,3%). В более старшем возрасте, вследствие различных жизненных обстоятельств, отношение человека к себе меняется. Среди опрошенных только 5,1% взрослых считают себя лучше других, число людей, считающих себя такими же как все, возрастает по сравнению с соответствующим числом у студентов более чем в три раза. Нельзя не отметить следующий факт: среди студентов лучше других считают себя 3,9% юношей и 14% девушек, а среди работающих - 12,2% мужчин и всего лишь 2,7% женщин. То есть с возрастом, у мужчин личная самооценка повышается в большей степени, нежели у женщин.

Убедительным свидетельством того, что с возрастом у многих утрачиваются иллюзии по поводу собственной исключительности, и человек уже не склонен рассматривать свою работу как главное поле приложения своих сил является увеличение у работающих числа людей, не стремящихся добиться в профессиональной сфере чего-то особенного. Причем мужскому полу свойственно более заметное развитие этого показателя: если у студентов процент де-

вушек, не стремящихся достичь в профессиональной сфере каких-то значительных результатов составляет 1,8%, а у юношей этот показатель равен нулю, то среди работающих он равняется 4,8% у женщин и 8% у мужчин.

Существуя в социуме, общаясь с другими людьми, человек постоянно в той или иной форме сравнивает себя и свои достижения с аналогичными показателями своих коллег. Каких же результатов хотят добиться школьники и студенты в учебе, а взрослые в профессиональной деятельности, на что ориентируются они при выполнении своих учебных и рабочих заданий?

Таблица 2

**Стремление к результатам в учебе (работе), в %**

<i>Вы стремитесь, чтобы результаты были:</i>	<i>Категории опрошенных</i>		
	<i>Школьники</i>	<i>Студенты</i>	<i>Работающие</i>
Были лучше, чем у других	23,3	17,9	14,3
Были не хуже чем у других	37,8	27,0	28,6
Выделялись бы из общих результатов	3,3	8,4	12,2
Были лучше результатов, достигнутых в прошлом	27,8	24,8	31,1
Были не хуже результатов, достигнутых в прошлом	5,6	13,9	8,7
Затрудняюсь ответить	2,2	8,0	5,1

И школьники, и студенты в большинстве своем стараются, чтобы результаты их учебы были *не хуже* результатов учебы окружающих их людей. У школьников это развито значительно сильнее, так как учеба имеет для них большее значение, чем для студентов, занимает в их жизни более важное место. Более важны для них и результаты учебы.

Таблица 3

**Статусно-возрастные различия в учебной мотивации**

<i>Вы готовы лучше учиться, чтобы:</i>	<i>Категории опрошенных</i>	
	<i>Школьники</i>	<i>Студенты</i>
Стать хорошим специалистом	40,9	34,5
Получать повышенную стипендию	8,6	10,3

Быть не хуже других	14,0	6,0
Поддерживать хорошие отношения с родителями	6,5	5,3
Получить признание, почувствовать собственную значимость	7,5	14,2
Реализовать свои способности, возможности	5,4	12,5
Получить красный диплом	9,7	1,4
Не нахожу нужным больше и лучше заниматься	1,1	7,5
Затрудняюсь ответить	6,5	8,2

Причем речь может идти чисто о формальных результатах, а именно - об оценках. Число школьников, ориентирующихся при выполнении учебных заданий на получение отличной или хорошей оценки, примерно в два раза больше соответствующего процента студентов. Вследствие прилежности и старательности, в большей мере присущей девочкам, а также из-за большего значения для них внешних проявлений превосходства, они в большей мере стремятся к хорошим оценкам. Можно предположить, что в определенной степени это зависит от влияния родителей, давления с их стороны. Больше и лучше заниматься ради того, чтобы поддерживать хорошие отношения с родителями, готовы 6,5% школьников и 5,3% студентов.

В студенческие годы человек становится более самостоятельным и свободным. Для него большую роль начинает играть личная жизнь, более актуальным становится желание иметь дополнительный заработок. В школьные годы все это развито значительно слабее, и в основном свои силы учащийся концентрирует на учебе. По этой же причине среди школьников больше тех, кто старается добиться в учебе результатов *лучших* в сравнении с другими (23,3%). По уже отмечавшимся выше причинам девочки стремятся к этому сильнее мальчиков.

Среди студентов юноши склонны в большей мере, нежели девушки, добиваться результатов *лучших* по сравнению с другими. Как уже отмечалось, мужской половине свойственно главным образом реализовывать себя в профессиональной деятельности. Учеба в ВУЗе является основным способом получения знаний и умений по будущей специальности, и от того, насколько прочна будет эта база, зачастую зависит профессиональный успех. Стать «хорошим

специалистом» является наиболее сильным мотивом и у девушек. На втором месте у них находится желание получить повышенную стипендию. Число юношей, находящих это убедительной причиной для большего усердия в учебе (7,1%) более чем в два раза меньше соответствующего процента у девушек (16,7%). Юноши не склонны рассматривать стипендию как единственную статью своего дохода и стараются по возможности подрабатывать, заниматься бизнесом.

Желание формально быть лучше других находит отражение и в большем (практически в два раза) желании девушек получить “золотую медаль” или “красный диплом” по окончании учебы. В противоположность этому среди «мужской половины» и у школьников, и у студентов сравнительно больше ориентирующихся в учебе на прочные знания.

Заметим, что в списке мотивов более усердной учебы стремление «получить золотую медаль» («красный диплом») стоит у школьников на третьем месте, а у студентов на девятом. Во - первых это объясняется уже отмеченным выше большим прилежанием школьников. С другой стороны, хорошая учеба в школе считается как бы залогом поступления в ВУЗ, когда же человек становится студентом, стимул «грызть гранит науки» ощутимо снижается. То, что среди студентов почти в семь раз больше, чем у школьников тех, кто не находит нужным заниматься лучше – хорошее тому подтверждение. Однако, среди студентов в два раза больше, чем у школьников, тех людей, которые хорошей учебой стараются реализовать свои способности, потенциальные возможности. В этом возрасте человек начинает серьезно задумываться над тем, кто он есть, к чему он должен стремиться. На смену внешним, формальным проявлениям жизненного успеха постепенно приходят истинные ценности, одной из которых является реализация себя как личности.

Также примерно в два раза больше становится тех, кто хочет заслужить одобрение, почувствовать собственную значимость в сфере учебы. Это говорит о том, что для данной категории студентов процесс получения знаний становится сферой самовыражения, самоутверждения. Более актуальным это является для юношей.

Таким образом, мы видим две тенденции: с одной стороны, у студентов в целом наблюдается спад интереса к учебе, переключение их внимания на другие сферы жизнедеятельности; с другой стороны, среди них увеличивается процент людей, которые в отличие от школьников, ориентирующихся в большинстве своем на по-

верхностные результаты, стремятся достичь по-настоящему глубоких знаний, развить свои способности, самореализоваться.

#### **Список литературы**

1. Верпатова О.Ю. Профессиональные ориентации современной студенческой молодежи // Образование в XXI веке: Материалы Всерос. науч. заоч. конф. / Отв. ред. Э.Ю. Майкова. 2016. С. 76-83.
2. Пасовец Ю.М. Профессиональный выбор молодежи в современных российских условиях // Инноватика и экспертиза: научные труды. 2019. № 1 (26). С. 166-176.
3. Боткова В.К., Григорьева Е.И. Сущность и специфика карьерного самоопределения студенческой молодежи // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2017. Т. 22. № 3 (167). С. 91-96.
4. Кобзева Г.А., Шкилёв В.В. Социологический анализ профессионально-трудовых ориентаций студентов технических колледжей // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. №2. С. 19-26.

### **ФЕНОМЕН ЗАВИСТИ В ФИЛОСОФСКО-СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ДИСКУРСЕ**

**Питка С.Н.**

*кандидат социологических наук, доцент  
кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

**Данакин Н.С.**

*доктор социологических наук, профессор  
кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Феномен зависти уже давно привлекает к себе внимание психологов, социологов, философов, что свидетельствует о ее неразрывности с человеческой природой. В данной статье предлагается совершить небольшой экскурс в генезис и эволюцию представлений о зависти. Выделим при этом следующие аспекты: понятие зависти, структура зависти, социальная роль зависти, типология зависти.

*1. Понятие зависти.* Аристотель в своем произведении «Риторика» размышляет о сущности и причинах зависти. Зависть, по мнению мыслителя «есть некоторого рода печаль, являющаяся при виде благоденствия подобных нам людей, наслаждающихся выше

указанными благами, не имеющая целью доставить что-нибудь самому завидующему, но имеющая в виду только этих других людей. Очевидно, что Аристотель подчеркивает пассивный характер зависти, которая в большей степени деструктивна для самого человека.

Тема зависти актуальна для творчества Фрэнсиса Бэкона, девятое эссе которого называется «О зависти». Бэкон утверждает, что «зависть всегда связана с тем, что человек сравнивает себя с кем-то; а там, где нет сравнения, нет и зависти; поэтому королям не завидует никто, кроме королей» [1].

Тема зависти привлекала внимание И. Канта. Он представил зависть как досаду от того, что «мы видим, как чужое благополучие заслоняет наше собственное; потому что мы не умеем оценивать наше благо по его внутреннему достоинству, а делаем эту оценку наглядной, лишь сравнивая наше благо с благом других». Ученый считал, что в случае, когда зависть проявляется в поступке, направленном на то, чтобы лишить блага другого, она называется «квалифицированной завистью», в остальных же случаях – просто недоброжелательством (*invidentia*.)

Зависть рассматривается и в творчестве Серена Кьеркегора, который писал: «Каждый, кто хочет понять природу обиды, должен заняться исследованием человеческой зависти, исследованием, которое я предлагаю читателю как предмет роскоши, и надеюсь, что я провел его со всем возможным тщанием» [2].

Ф. Ницше акцентирует взаимосвязь зависти с соревнованием, при этом, он прибегает к примеру состязательности у древних греков в произведении «*Greek Philosophy and Other Essays*» («Гоме-ровское соревнование»). По мнению Ницше, ничто так не отличает мир древних греков от современного, как их признание состязательного элемента, борьбы и радости победы, причем взгляд древних греков на вражду и зависть содержит много положительных сторон. Ницше пишет: «Грек завистлив, но эту черту он считает не пороком, а действием благодетельного божества, при каждом избытке почета, богатства, блеска и участия он чувствует на себе завистливое око божества и боится этой зависти: в этом случае она напоминает ему о непостоянстве, о тленности человеческой участи, ему страшно за свое счастье, и, жертвуя лучшим, что у него есть, он склоняется перед божественной завистью» [3].

Целую монографию «*L'Envie*» посвятил Э. Рега феномену зависти. В ней он акцентировал взаимосвязь и взаимозаменяемость ревности и зависти, считая их наиболее активными и мощными мотивами человеческого поведения, отмечая также, что широкий

масштаб понятия зависти [4]. Рега отмечает не врожденный, а приобретенный в процессе социального взаимодействия характер зависти и ревности, являющиеся атрибутами сосуществования людей.

Ученый проводит границу между завистью и восхищением при сравнении соперников в ходе соревнования и беспристрастных зрителей, наблюдающих за турниром: зрители способны восхищаться соперниками, не испытывая зависти.

Укажем на ряд особенностей зависти, выявленных Э. Рега. В первую очередь считаем необходимым отметить неизменность возникновения зависти в результате сравнения двух ситуаций, в которых как правило, положение одной из сторон оценивается ниже. Сравнение идентифицируется с завистью, которая, в свою очередь – с возмущением как психологическим процессом. Рега выделяет два вида зависти, схожих в происхождении и отличных за счет представлений людей о том, что является честным и справедливым: обычную вульгарную зависть, которую обычно скрывают и зависть-возмущение или законную зависть, которую возможно извинить и даже оправдать. Рега отмечает, что зависть может явиться некой силой, провоцирующей угнетенные и обездоленные классы на определенные действия. При этом он оставляет дискуссионным вопрос о том, в каком случае зависть законна. Касаясь политического аспекта, Рега утверждает, что социальная революция не делает ничего, чтобы изменить жизнь человека. Создание нового привилегированного класса приводит к появлению еще большего числа завистливых людей. Рега отмечает неизбежность зависти: «Благородное действие, которого требует мораль, состоит в том, что человек должен радоваться счастью других; это и вправду добродетель, которая присуща возвышенным натурам, но зависть жива, она есть повсюду на этой земле, и все, что увеличивает гордость и радость других, заставляет ее страдать».

Из современных авторов выделим немецкого социолога Г. Шека, фундаментальное исследование которого «Зависть: теория социального поведения» наиболее полно отражает феномен зависти, раскрывая ее значение в общественной жизни человека. Автор характеризует зависть с междисциплинарной позиции, используя материал антропологии, этнографии, психоанализа, лингвистики, литературоведения, экономической истории, истории философии, социологии и других дисциплин. Ученый подчеркивает, что зависть и страх перед этим чувством являются постоянными спутниками социального взаимодействия.

По мнению Шека, зависть является первостепенной социологической проблемой, при этом ученый отмечает, что в современной социологической и гуманитарной научной литературе признание и изучение данного феномена игнорируются, пытаясь разобраться в причинах этого. «Как возможно, что такой базовый, универсальный и высокоэмоциональный элемент человеческой психики как зависть, а также страх перед завистью или, по крайней мере, постоянная бдительность в этом отношении, могут приводить к таким разнообразным социальным последствиям в различных культурах?» [5].

2. *Структура зависти.* Обращаясь к данному аспекту интересующего нас феномена, Аристотель указывает на то, что чем в большей степени при сравнении один человек равен другому, тем больше выражена зависть. «Зависть будут испытывать такие люди, для которых есть подобные или кажущиеся подобными». Такое равенство относится к происхождению, родству, возрасту, дарованиям, славе, состоянию. Ученый пишет, что зависть не свойственна «тем, кто, по нашему мнению или по мнению других, сильно нас превосходит или сильно нам уступает». В то же время Аристотель отмечает, что завидуют также и высокопоставленные люди, обладающие всем, «так как думают, что все пользуются их собственностью». Анализируя причины зависти, ученый отмечает в качестве таковых честолюбие, малодушие, так как таким людям «все представляется великим».

Вопрос о структуре зависти занимал также Ф. Бэкона. Им выделены объекты и предметы зависти. Бэкон замечает, что особенно склонны к зависти «уроды и калеки», но при этом упоминает о героических исключениях, о «людях, которые своими деяниями облагородили свое уродство». Подвержены зависти и люди, испытывавшие временные неудачи, катастрофы и лишения, а также «человеку любопытному и докучливому», не вникающему в чужие дела и дивящемуся на чужое счастье. При этом Бэкон отмечает, что те люди, которые знают «лишь свои дела, мало находят пищи для зависти». Неизменно завистливы по мнению ученого и те, кто «из прихоти и тщеславия желает преуспеть во всем сразу». Ученый подчеркивает такую предпосылку зависти, как тесную близость с объектом зависти.

Характеризуя субъектов и объектов зависти, ученый указывает на то, что завидуют люди знатного рода людям новым при их возвышении; которым «кажется, будто они сами идут назад, потому что другие ушли вперед».

Уделяя внимание объекту зависти, Бэкон отмечает, что «всего более навлекают зависть те, кто в высокой должности держит себя надменно и гордо и никому не дает забыть о своем величии».

Ученый описывают людей, которым обычно завидуют в меньшей степени:

- людям, которые добиваются успеха при уже высоком положении;
- высокородным людям, возвышение которых подобает им по праву рождения;
- тем, кому почести достались ценой тяжких трудов, забот или опасностей [6].

Рега описывает феномен зависти во взаимодействии друзей, членов семьи, отмечает ее территориальные (зависть в провинциальном и большом городе), профессиональные (среди адвокатов, врачей и хирургов, чиновников, военных, поэтов и писателей, художников и скульпторов), политические и межстрановые особенности.

Рега полагает, что внутри нуклеарной семьи, т.е. между мужем и женой, между родителями и детьми, зависти быть не должно, они равны между собой. Возникновение зависти между членами семьи Рега объясняет доступностью профессиональных и карьерных возможностей как для мужчин, так и для женщин, предполагающую конкуренцию в зароботке, в более высоких оценках коллег и пр.

Характеризуя проявление зависти между друзьями, Рега опираясь на множество примеров из художественной литературы, утверждает, что даже для близких друзей лучше, чтобы каждый, проявляя предельную скромность, тем самым постоянно извинялся за свое превосходство.

Рега сравнивает склонность к зависти жителей маленьких провинциальных городов и жителей Парижа, приходя к выводу, что в обоих случаях она проявляется в равной степени, но в отдельных кругах (жители одного квартала, дома и т.п). В столице зависть распространяется на множество «анклавов». Характеризуя отношения между странами, ученый подчеркивает возможность взаимной зависти и ненависти [7].

*3. Социальная роль зависти.* Важную регулирующую роль зависти в обществе отмечал Ф. Ницше в одном из своих произведений «Человеческое, слишком человеческое». По его мнению, зависть является одной из самых постоянных глубоких человеческих склонностей, имеющей латентный характер, которая пробуждается,

как только человек оказывается в обществе. Зависть наряду со стремлением к равенству и справедливости, без которых, по мнению Ницше, невозможно представить себе человеческое общество, выполняет функцию социального контроля. «Злобная радость возникает, когда человек понимает, что он в беде, и чувствует угрызения совести или боль. Случившееся с В несчастье делает его равным А, так что А примиряется с ним и перестает завидовать ему. Если А процветает, он все равно хранит несчастье в своей памяти как некий капитал, который можно бросить на весы в качестве противовеса, когда он сам будет испытывать невзгоды. В этом случае он тоже ощущает «злобную радость» [*Schadenfreude*]). Таким образом, чувство равенства прикладывает свои стандарты к области везения и удачи. Злобная радость – это наиболее обычное выражение победы и восстановления равенства, даже в развитых цивилизациях» [8].

Социальную роль зависти анализирует также С. Кьеркегор. В частности, он использует мотив зависти в качестве самоочевидного объяснения некоторых типов поведения людей, в особенности для объяснения внезапной перемены чувств. Кьеркегор постоянно указывает на мотив зависти, скрытый во внешне безобидных и широко распространенных оборотах речи.

В научных взглядах Кьеркегора отмечается некий перенос ответственности за возникновение зависти на того, кому завидуют, или на то, что вызывает зависть: «Строго говоря, вся земная и мирская собственность эгоистична, завистлива; владение ей, завистливое или вызывающее зависть, в любом случае делает других беднее. То, что есть у меня, не может иметь никто другой; чем больше я имею, тем меньше могут иметь все остальные [9].

*4. Типология зависти.* Еще один важный аспект анализа – типология зависти. Одним из первых проявил внимание к этому аспекту Ф. Бэкон. Он противопоставляет два типа зависти: публичную и приватную. Публичная зависть открыто признается и выступает в качестве общественного блага. Бэкон относит этот вид зависти к ostracism, омрачающему жизнь людей, когда они становятся чересчур великими. Соответственно зависть обуздывает великих, удерживая их в границах. Ученый отмечает, что зависть в общественной жизни направлена преимущественно «на главных чиновников и министров, а не на государей и государство». В случае «если недовольство каким-либо чиновником сильнее, чем он того заслуживает, или же распространяется на все их сословие, это есть

верный признак того, что недовольство втайне направлено против самого государства».

Таким образом, в общественной зависти есть и хорошие стороны в отличие от личной зависти, которую Бэкон считает элементом «публичной» формы зависти и играющей, по мнению Бэкона, важную роль в обществе. К личной зависти Бэкон относит зависть, направленную сверху вниз, при которой человек, находящийся наверху, не может ничего потерять оттого, что другие, в результате собственных достижений, начнут соревноваться с ним в роскоши и богатстве.

#### Список литературы

1. Bacon F. The Essays of Counsels ı Civil and Moral, ed, S, H, Reynolds, Oxford, 1890, p. 58.
2. Kierkegaard S. Sygdommen til Doden (The Sickness unto Death) in Samlede Vaerker, ed< H, O. Lange, Copenhagen, 1920-1930, Vol. XI, pp. 197 f
3. Ницше Ф. *Greek Philosophy and Other Essays* («Гомеровское соревнование»), 1872.
4. Raiga E. L'Envie, Paris, 1932, p, 13.
5. Шек Г. Зависть: теория социального поведения / пер. с англ. В Кошкина. М.: ИРИСЭН, 2008. 544 с.
6. Bacon F. The Essays of Counsels ı Civil and Moral, ed, S, H, Reynolds, Oxford, 1890, p. 58.
7. Raiga E. L'Envie, Paris, 1932, p,
8. Ницше Ф. Указ. соч.
9. Kierkegaard S. Указ. соч.

### ГЕНДЕРНАЯ СПЕЦИФИКА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: КОМПАРАТИВНЫЙ АНАЛИЗ

**Питка С.Н.**

*доцент кафедры социологии и управления  
Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г.Шухова*

Социально-экономические преобразования российского общества оказали серьезное влияние на жизнедеятельность людей, межгрупповые и межличностные отношения, вызывая противоречия, напряженность, приводящие к конфликтам. Наиболее распростра-

ненным является определение конфликта как определенного противоречия, столкновения между индивидами или группами людей.

Конфликты происходят во всех сферах жизнедеятельности человека: бытовой, политической, экономической, образовательной, профессиональной. Достаточно актуальна проблематика конфликтов для организационно-производственной сферы, так как изменения социальной, экономической, духовной сфер российского общества трансформируют ценностные ориентации, формируя определенные стратегии социального взаимодействия, в том числе и в конфликтном взаимодействии.

В социологии конфликт являлся предметом пристального внимания Макса Вебера и Георга Зиммеля, по мнению которых конфликты – неустраняемая часть социальной жизни. М. Вебер считал, что социальные конфликты неизбежны [1]. По мнению Г. Зиммеля существующие в обществе социальные группы смягчают конфликты и являются неким фундаментом демократических обществ [2].

Выбор стратегии конфликтного поведения обусловлен многочисленными внутренними и внешними факторами: возрастом, определяющим выбор той или иной формы противостояния конфликтным ситуациям, профессиональным стажем и характером профессиональной деятельности, социальным опытом и полом человека.

Конфликтность и соответствующий стиль конфликтного поведения представляет многоуровневое и интегральное образование, определяемое многими компонентами. Половые и гендерные различия существенным образом сказываются на особенностях поведенческих конфликтных стратегий, а их влияние проявляется и на специфике разрешения организационно-производственных конфликтов

С целью исследования гендерной специфики разрешения производственных конфликтов было проведено социологическое исследование среди мужчин и женщин, работающих на предприятиях г. Белгорода. Рассмотрим некоторые результаты данного исследования.

Пытаясь определить некоторые предпосылки конфликта, мы спросили сотрудников о том, как часто их раздражают окружающие люди (рис. 1):

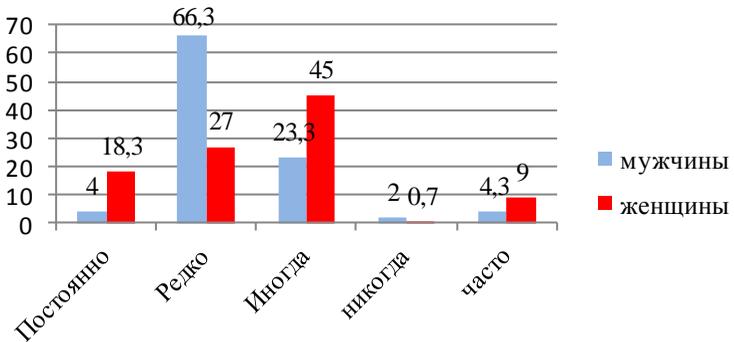


Рис. 1. Расположенность к конфликту среди мужчин и женщин

Из рисунка мы можем увидеть, что большинство мужчин редко раздражают окружающие (66,3%), а женщин – иногда (29,0%). В целом из данных результатов этого опроса можно предположить, что женщины более активно реагируют на раздражители, таким образом, конфликтная расположенность у респондентов имеет место.

Продолжая определять предпосылки производственных конфликтных ситуаций, мы спросили респондентов, кто в большей степени их раздражает. На данный вопрос были получены следующие ответы (рис. 2):

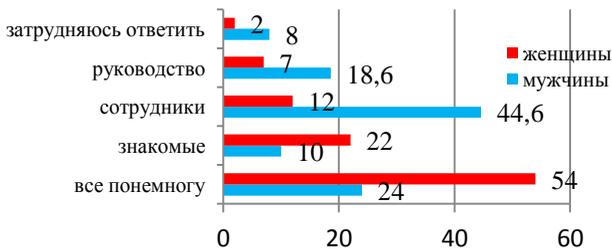


Рис. 2. Объект раздражения у мужчин и женщин

Большинство мужчин отметили, что их преимущественно раздражают сотрудники (44,6%) и руководство (18,6%), а женщин – все понемногу (54,0%) и знакомые (22,0%). 8,0% мужчин и 2,0% женщин затруднились определить предмет раздражения. Таким образом, из ответов сотрудников мы видим, что в ответах женщин присутствует не персонализированная раздражительность.

Мы попытались выявить предмет раздражения сотрудников, задав им вопрос: «Что больше всего Вас раздражает в окружающих?», в результате чего получили следующие результаты (рис. 3):

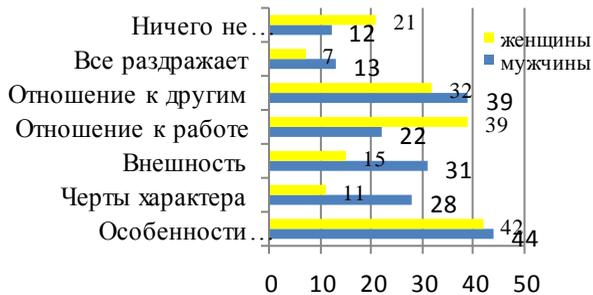


Рис 3. Предмет раздражения у мужчин и женщин

Особенности поведения раздражают в большей степени и мужчин (44,0%) и женщин (42,0%): здесь мы можем заметить солидарность в их взглядах. Среди наиболее популярных ответов как мужчин, так и женщин оказалась позиция «отношение к другим» (39,0% – мужчин и 32,0% – женщин). Отношение к работе раздражает преимущественно женщин (39,0%), чем мужчин (22,0%), так же как и внешность (31,0%). Мужчины же на данный фактор обращают внимание меньше (15,0%). Черты характера раздражают 28,0% мужчин и 11,0% женщин. 12,0% мужчин и 21,0% женщин указали, что их ничего не раздражает, а 13,0% мужчин и 7,0% женщин напротив, отметили, что их все раздражает.

Пытаясь выяснить особенности стратегии респондентов в конфликте, мы спросили их о том, стараются ли они избегать участия в конфликте, получив следующие результаты (рис. 4):

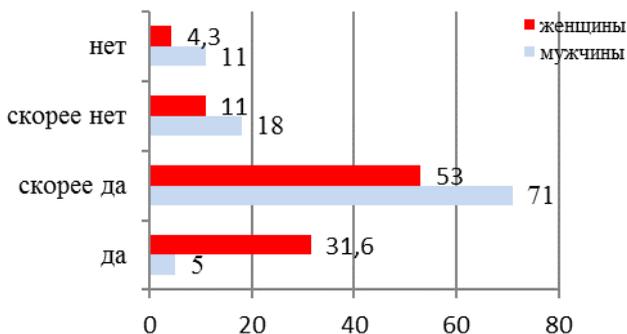


Рис. 4. Избегание конфликта

Из рисунка мы можем увидеть, что в ответах мужчин и женщин наблюдается некоторая синхронность: большинство как мужчин (71,0%), так и женщин (82,0%) стараются избежать конфликтного столкновения, а 29,0% мужчин и 18,0% женщин этого не делают. Несмотря на солидарность в ответах мужчин и женщин, очевидно, что женщины-сотрудницы в большей степени обнаруживают стремление избежать производственных конфликтов на 11,0%.

Таким образом, компаративный (сравнительный) анализ гендерных аспектов разрешения производственных конфликтов, показал, что предпосылками любых конфликтов, в том числе и производственных, являются раздражительность. Результаты исследования позволили предположить, что женщины более активно реагируют на раздражители, соответственно, их конфликтная расположенность выше.

Объектами раздражения мужчин преимущественно являются сотрудники и руководство, а объекты раздражения женщин менее персонализированы – ими являются все понемногу и знакомые. И мужчин, и женщин в большей степени раздражают особенности поведения других людей и их отношение к другим. Отношение к работе раздражает преимущественно женщин: мужчины же на данный фактор обращают внимание меньше, в то время как их больше раздражают черты характера.

#### Список литературы

1. Вебер, М. Избранные произведения. М., 1990.
2. Зиммель Г. Избранное. М., 1996. С. 144.

**ПРОГНОЗИРОВАНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ  
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ МВД РОССИИ**

**Рудов Д.Н.**

*канд. юр. наук, доцент  
заместитель начальника кафедры уголовного процесса  
Белгородского юридического института МВД России  
имени И.Д. Путилина*

Подбор кадров для органов внутренних дел Российской Федерации остается одной из основных задач деятельности территориальных органов МВД России, при этом лично руководители соответствующих подразделений ответственны за подбор личного состава.

Выдвинутый в 2011 году тезис о том, что в полиции должны служить «лучшие из лучших» остается на повестке дня, однако, социально-экономическая ситуация в стране не всегда позволяет комплектовать территориальные подразделения органов внутренних дел наиболее подготовленными специалистами, особенно это касается вопросов информационной безопасности и ряда других направлений. В первую очередь это связано с уровнем денежного довольствия сотрудников полиции. Так, если в 2011 году средняя заработная плата участкового уполномоченного полиции превышала 30000 рублей, указанная заработная плата была адекватна социально-экономической ситуации в стране, в настоящее время даже заработная плата более 45000 рублей в крупных населенных пунктах (г. Москва, г. Санкт-Петербург) не всегда привлекает молодых специалистов. При этом достаточное большое количество молодых людей все равно стремится попасть на службу в органы внутренних дел по различным причинам, которые говорят о престижности службы в ОВД. К таким причинам в первую очередь относятся патриотизм, продолжение семенных династий, желание осуществлять деятельность по противодействию преступности и т.д. В целом, уровень доверия населения к сотрудникам полиции остается на высоком уровне и продолжает расти.

При этом важно отметить, что руководители территориальных органов внутренних дел должны опираться в своей деятельности не только на молодых специалистов, приходящих на службу из «гражданских ВУЗов», но и на молодых специалистов, окончивших

образовательные учреждения МВД России по узким направлениям. Как показывает практика работы выпускников образовательных учреждений МВД России, выпускники указанных учреждений наиболее хорошо подготовлены к выполнению оперативно-служебных задач и «заточены» под осуществление своих функций в сложной обстановке. Указанные выводы автором статьи сделаны исходя из собственного практического опыта работы в УМВД России по г. Белгороду.

Ни для кого не секрет, что МВД России тратит значительные денежные средства на подготовку каждого специалиста, обучающегося в образовательных учреждениях МВД России. И в данном случае территориальные органы МВД России, как основной заказчик образовательных учреждений МВД России, не имеют права на ошибку при «заказе» специалистов. Широкий спектр специальностей и специализаций позволяет варьировать к лицам, поступающим в образовательные учреждения МВД России, в части определения количества приемных мест на ту или иную специальность (специализацию).

При этом определение и прогнозирование, какими именно специалистами необходимо комплектоваться конкретному территориальному органу, осуществляется руководителями этих территориальных органов. В данном случае необходимо учитывать не только круг специальностей (специализаций), но и время обучения специалистов. Прогноз должен предусматривать, что по программам специалитета по заочной форме в образовательных учреждениях МВД России слушатели обычно обучаются 6 лет, программам бакалавриата от 3,5 (на базе среднего-профессионального образования) до 5 лет (на базе высшего профессионального образования), по программам среднего-профессионального образования 3 года. По очной форме соответственно сроки обучения скорректированы в среднем на один год.

Правильное прогнозирование, в данном случае, позволит замещать выбывающих сотрудников наиболее подготовленными сотрудниками, прошедшими обучение в образовательных учреждениях системы МВД России, при этом если мы говорим о слушателях заочной формы обучения, то они, как правило, остаются на работе в тех территориальных органах МВД России (комплектующих органах), которые направили слушателя на обучение.

Кроме того, нельзя не учитывать и существующую в системе

МВД России очень эффективную систему переподготовки и повышения квалификации. Планирование в данном случае осуществляется на календарный год. Существующая система переподготовки и повышения квалификации в системе МВД России, по нашему мнению, вызывает наибольшее количество положительных отзывов в первую очередь среди руководителей территориальных органов МВД России. Данная позиция подтверждается результатами анкетирования руководителей территориальных органов МВД России о качестве подготовки выпускников в образовательных учреждениях МВД России [1].

На протяжении длительного периода времени в образовательных учреждениях МВД России используются дистанционные образовательные технологии и количество слушателей, обучающихся по дистанционным образовательным технологиям<sup>1</sup>, неуклонно растет. Ставка на СДОТ позволила существенно экономить денежные средства, затрачиваемые на обучение, а также исключить случаи отрыва сотрудников полиции от непосредственного выполнения служебных полномочий. Существующие в системе МВД сервисы позволяют проходить повышение квалификации, не только находясь дома, но и в пути, используя мобильные устройства и осуществляя выход в необходимые разделы электронной образовательной среды.

Ситуация, сложившаяся в Российской Федерации с коронавирусом, подтвердила правильность направления деятельности образовательных учреждений МВД России.

Существующие сервисы СДОТ позволили в кратчайшие сроки (в течение нескольких дней) перевести учебные группы (взвода) факультета заочного обучения, факультета переподготовки и повышения квалификации на обучение с использованием СДОТ [1]. При этом профессорско-преподавательский состав был обучен и готов к выполнению задач по обучению в СДОТ, так как прошел соответствующую подготовку. В дальнейшем МВД России планирует увеличивать объем обучения сотрудников полиции с использованием СДОТ, так как указанная система хорошо себя зарекомендовала.

Необходимо отметить, что не все категории сотрудников полиции подлежат обучению с использованием СДОТ. Руководители территориальных органов МВД России должны осуществлять свою деятельность по подбору кадров и повышению

---

<sup>1</sup> Далее по тексту - «СДОТ».

уровня профессиональной готовности кадров, в том числе и в соответствии с принципом планирования.

Подводя итог, следует отметить, что прогнозирование является одним из ключевых элементов при повышении качества кадрового потенциала территориальных органов МВД России.

#### **Список литературы**

1. Материалы, предоставленные Белгородским юридическим институтом МВД России имени И.Д. Путилина.

### **ПРЕДМЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**Тарасова Н.А.**

*Начальник отдела правоприменения и мониторинга  
Правового департамента аппарата администрации города  
Южно-Сахалинска*

Обеспечение эффективной реализации конституционных прав и свобод является одной из главных задач любого правового государства. Российская Федерация, провозгласив себя таковым государством, взяла на себя ряд обязательств, связанных с реальной возможностью ее граждан полноценно реализовывать права, закрепленные Конституцией Российской Федерации.

Право на образование, по мнению автора, относится к группе социально-культурных прав, что предполагает не просто процесс образования, а важный процесс социализации и становления личности. Это позволяет называть его одним из базовых и фундаментальных прав человека и гражданина. Конституционными гарантиями права на образование выступает его общедоступность и бесплатность, в том числе бесплатность высшего образования при конкурсном отборе. Правовая регламентация реализации данного права осуществляется на следующих уровнях: федеральном, региональном, муниципальном и даже локальном. Однако, несомненно, главенствующая роль в регулировании образовательных отношений отведена федеральному законодателю.

Право на образование реализуется посредством целого механизма, которому посвящено немало научных работ. Так, предметом исследования, в том числе автора, выступали система и полномочиями органов государственной власти и органов местного само-

управления в области образования [см. подробнее: 1, с. 52-55; 2, с. 40-43], различные элементы статуса образовательных учреждений, как участников образовательного процесса [см. подробнее: 3, с. 77-87], включая их обращение за судебной защитой своих прав [см. подробнее: 4, с. 35-38]. В рамках настоящего исследования отдельное внимание хотелось бы уделить предмету надзору в сфере образования.

Понятие федерального государственного надзора в сфере образования дано Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» [5]. Так, под действие надзора подпадают органы государственной власти регионов и местные органы власти, в чьи полномочия входит управление в сфере образования, а также образовательные организации. Основной задачей надзора выступает предупреждение, выявление и пресечение нарушений требований законодательства. К числу субъектов, осуществляющих надзор в сфере образования, закон № 273 относит ведомственный федеральный орган исполнительной власти и региональные органы власти. При этом, как полагает автор, законодатель несправедливо обошел стороной еще один важный орган надзора – Прокуратуру Российской Федерации, не упомянув ее в числе органов, осуществляющих надзор в сфере образования. Вместе с тем, данное обстоятельство не ограничивает и не препятствует осуществлению Прокуратурой своих полномочий.

Порядок осуществления федерального государственного надзора в сфере образования регламентирован соответствующим Приказом Минобрнауки России [6]. Предметом данного вида надзора является соблюдение требований, установленных действующим законодательством различными субъектами. В числе первых названы организации, которые осуществляют образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования. При этом речь идет также о тех образовательных организациях Российской Федерации, которые расположены за пределами российской территории и образовательных организациях зарубежных стран, осуществляющих образовательную деятельность по месту нахождения филиала на территории нашего государства.

Сравнивая понятие «государственного надзора», предусмотренное ст. 93 ФЗ № 273 и предмет надзора, закрепленного в Федеральном административном регламенте, автор приходит к выводу о том, что обозначенный регламентом предмет надзора не охватывает деятельность по предупреждению, выявлению и пресечению нарушений региональными органами

власти, органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, а также организациями, осуществляющими образовательную деятельность (за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования). Таким образом, основная нагрузка по выявлению и пресечению нарушений в отношении обозначенных субъектов должна ложиться на регионы.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 7 ФЗ № 273 полномочиями на осуществление федерального государственного надзора в сфере образования наделены субъекты Федерации (переданные полномочия), что находит свое правовое закрепление не только в законах, но и региональных подзаконных правовых актах. Однако практика регионов по регулированию данного вопроса не идентична. Примером тому могут выступать следующие субъекты Федерации.

Кемеровская область. Анализ Постановления Губернатора Кемеровской области [7] показывает, что предмет надзора не охватывает деятельность органов государственной власти субъектов, осуществляющих управление в сфере образования. При этом предмет надзора, обозначенный в данном Административном регламенте, совпадает с предметом надзора, установленным Приказом Минобрнауки России от 10.11.2017 № 1096 [8] (принят во исполнение п. 1 ч. 6 ст. 7 ФЗ № 273). Между тем, в июле 2019 года указанное основание (ч. 6 ст. 7) признано утратившим силу. Данное обстоятельство фактически лишает юридической силы данный документ, а также означает, что субъекты Российской Федерации вправе самостоятельно регулировать вопросы осуществления федерального государственного надзора в сфере образования в пределах их полномочий.

Ростовская область. Предметом федерального государственного надзора в сфере образования, осуществляемого Ростобнадзором, является соблюдение органами управления и организациями требований, указанных в ч. 1 ст. 4 ФЗ № 273 нормативных правовых актов, содержащих нормы, регулирующие отношения в сфере образования [9]. При этом отсутствует уточнение, о каких органах управления в данном случае идет речь.

Сахалинская область. В настоящее время текст соответствующего административного регламента признан утратившим силу ввиду принятия Приказа № 1096. Однако принятие административного регламента по осуществлению надзора в сфере образования в настоящее время не входит в

полномочия Российской Федерации. Указанные обстоятельства фактически лишают возможности граждан обратиться за защитой права на образование.

Таким образом, предмет надзора, обозначенный ФЗ № 273 не нашел своего отражения ни в Федеральном административном регламенте, ни в административных регламентах рассмотренных регионов. В этой связи, а также ввиду неоднозначной практики субъектов Федерации, автор полагает, что эффективным решением обозначенной проблемы является расширение предмета надзора, осуществляемого Рособрнадзором.

#### **Список литературы**

1. Жеребцова Е.Е., Тарасова Н.А. Система и компетенция федеральных органов государственной власти в области образования: теоретико-правовой аспект // Актуальные проблемы правообразования. 2008. № 2. С. 52-55.

2. Тарасова Н.А. Проблемы правовой регламентации и реализации полномочий органов местного самоуправления городских округов в сфере образования // Право и государство: теория и практика. 2014. № 8 (116). С. 40-43.

3. Куксин И.Н., Новопавловская Е.Е. Особенности контроля качества усвоения знаний студентами при обучении юриспруденции // Годичные научные чтения филиала РГСУ в г. Клину: сб. трудов. Вып.1 (13). – Тверь: Твер. гос. ун-т, РГСУ. Филиал в г. Клину, 2016. С. 77-87.

4. Новопавловская Е.Е., Тарасова Н.А. Образовательные учреждения как участники процесса в конституционном суде Российской Федерации // Черные дыры в Российском законодательстве. 2016. № 5. С. 35-38.

5. Ч. 3 ст. 93 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 01.03.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 273) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

6. Приказ Минобрнауки России от 28.09.2016 № 1230 (ред. от 21.12.2017) «Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора в сфере образования» (далее – Федеральный административный регламент) // Российская газета. № 242. 26.10.2016.

7. Постановление Губернатора Кемеровской области от 26.11.2013 № 94-пг (ред. от 23.05.2017) «Об утверждении

административного регламента Государственной службы по надзору и контролю в сфере образования Кемеровской области по исполнению государственной функции «Осуществление федерального государственного надзора в сфере образования» // Электронный бюллетень Коллегии Администрации Кемеровской области. URL.: <http://www.zakon.kemobl.ru>

8. Приказ Минобрнауки России от 10.11.2017 № 1096 «Об утверждении Административного регламента исполнения органами государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора в сфере образования» (далее – Приказ № 1096) // СПС «Консультант Плюс».

9. Указ Губернатора Ростовской области от 10.10.2017 № 92 «Об утверждении Административного регламента исполнения Региональной службы по надзору и контролю в сфере образования Ростовской области государственной функции «Осуществление федерального государственного надзора в сфере образования». URL.: [http://www.rostobrnadzor.ru/docs/AR\\_nadzor.pdf](http://www.rostobrnadzor.ru/docs/AR_nadzor.pdf)

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ – КЛЮЧЕВОЕ ПОНЯТИЕ АКТИВНОСТНОГО ПОДХОДА**

**Фомин В.Н.**

*канд. соц. наук, доцент*

*Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

1. Рассматривая комплекс методологических средств социального менеджмента, которые условно можно сгруппировать в *организационное* (включающее системный, синергетический, ситуационный, сценарный, кибернетический подходы) и *гуманистическое* (включающее менеджмент человеческих ресурсов, менеджмент человеческих отношений, теории лидерства и др.) направления, можно увидеть ещё и пока не осознаваемое в качестве такового *активностное* направление. Имеется в виду, что социальный менеджмент любого структурного уровня общества (от международного до индивидуального) управляет не просто социальной сферой жизни, социальной политикой государства, жизнедеятельностью социальных групп, трудовых коллективов и отдельных индивидов,

взятых сами по себе, но и различными видами их активности. Для концептуального оформления этого направления необходимо определиться с его ключевым понятием *активности*.

Обзор его определений показал большой разброс мнений в данном вопросе, причинами которого стали следующие обстоятельства.

Во-первых, дефиниции активности даются на философском, общенаучном (деятельностный и бихевиористический подходы) и на фундаментально-научном (социология, психология, биология) ярусах общности. Даже в науках о неживой природе встречаются солнечная, геологическая, сейсмическая, вулканическая, магнитная, химическая, радиационная и другие виды активности. Такой высокий ярус общности и разнообразие сфер применения этой категории затрудняют получение её чётких конструктивных дефиниций, пригодных для практики управления, несмотря на усилия многих психологов и социологов, уделявших внимание этому вопросу (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анциферова, А.Г. Асмолов, Н.А. Бернштейн, В.Ф. Бехтерев, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Н. Кругликов, Н.С. Лейтес, А.Н. Леонтьев, Р.С. Немов, А.В. Петровский, В.А. Петровский, С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Узнадзе, Д.Б. Эльконин, М.Г. Ярошевский и др.). Беглый обзор таких определений можно найти в [1].

Во-вторых, активность определяется в различных словарях через различные видовые относительно него понятия: то через деятельность, то через поведения, то через действия и т.д.

В-третьих, встречается тавтология в понимании деятельности и поведения, действий и поступков, которые зачастую отождествляются друг с другом, приводя к путанице в определениях активности.

В-четвёртых, наличие большого разнообразия видов активности, вызванного соотнесённостью с разными субъектами, которое затрудняет выделение её семантического ядра. Действительно, субъектами активности могут выступать как отдельные люди (что позволяет говорить о психической, психологической, социальной, гражданской, познавательной, духовной и других её модификациях), трудовые коллективы (производственная, трудовая, деловая и другие её модификации), социальные группы (политическая, протестная, уличная, революционная, террористическая и другие её модификации), отдельные страны (дипломатическая, военная, внешнеполитическая, экономическая, предпринимательская и другие её модификации).

В-пятых, имеется в виду множественность характеристик соответствующего денотата, т.е. феномена, обозначаемого этим понятием. Так, можно выделить немотивированную, слабую, лихорадочную, бурную, избыточную, бешенную, небывалую, растущую, суточную, ежедневную, сверхнормативную и другие её разновидности [2]. Кроме того, в русском языке существуют *прилагательные* (активный человек, активная жизненная позиция, активное обучение), *существительные* (активист, активатор, активизатор), *глаголы* (активизация, усиление активности, активация, дезактивация), использующие понятие активности.

Такая широкая распространённость этого понятия в науке и практике и позволяет ставить вопрос о существовании *активного подхода*, ориентирующегося на управление разнообразными видами активности. В качестве его категориального аппарата естественно использовать группу синонимических понятий: *активность, деятельность, поведение, действие, поступок*, которую необходимо развести, т.е. систематизировать, соотнести друг с другом и дать каждому понятию лапидарные дефиниции.

2. С этой целью обратимся не к активности вообще, которая имеет слишком широкий круг значений, а к её социально-психологической разновидности, учитывающей как внутренние, так и внешние формы своего проявления. Ведь все жизненные акты у людей происходят под действием и психических (внутренних), и социальных (внешних) побудителей. Понятно, что их вклад в такую активность различен и носит ситуативный характер.

Будем понимать под **социально-психологической активностью** (СПА) инициативное и ответственное отношение индивидуального или группового субъекта к миру, обществу, трудовому коллективу, своей работе, самому себе (**СПА = инициатива + ответственность**). Это форма самодвижения социального субъекта, в которой присутствует неустраняемая двойственность её сторон: внешней и внутренней, социальной и психологической, практической и теоретической, материальной и идеальной, физической и духовной.

Наиболее репрезентативными формами СПА как раз и служат *поведение и деятельность, поступки и действия*, как отдельных людей, так и социальных групп, общностей и общества в целом. Именно этими формами СПА и управляют социальные менеджеры. Хотя, по мнению некоторых авторов, к таким формам СПА можно также отнести общение, познание, созерцание и др.

3. СПА при этом может быть детерминирована посредством различного рода внешних и внутренних актуализирующих, регулирующих и ограничивающих факторов.

*Актуализирующие факторы* (актуализаторы) детерминации побуждают или понуждают, инспирируют или провоцируют, воодушевляют или вдохновляют человека, коллектив или общество и их СПА. Действие таких факторов принимает формы актуализации, побуждения, мотивации и т.д.

*Регулирующие факторы* (регуляторы) детерминации стабилизируют, корректируют, организуют, формируют СПА, приводят её течение в определённое русло, удерживают субъекта и его активность в заданных рамках, обеспечивающих достижение желаемого эффекта. Другими словами, они обеспечивают приведение СПА в соответствии с писанными (законы, приказы, планы, нормативы, регламенты и др.) и неписанными (моральными обязательствами, нравственными ценностями, культурными традициями, жизненными принципами, правилами человеческого общежития и др.) требованиями. Этот вид детерминации СПА называют *социальным регулированием*.

*Ограничивающие факторы* (ограничители) детерминации налагают запреты на её величину, направление и характер. Они не стабилизируют протекание СПА, а явно или неявно устанавливают границы, за которые она не может выходить. Наличие таких границ (рамок) для протекания СПА не предполагает достижение какого-либо эффекта от проявления данного вида СПА, как в предыдущем случае. Ограничители могут и вовсе прекратить проявление того или иного вида активности, например, при исчерпании ресурсов, отсутствии средств, утрате интереса, изменении обстоятельств или наложении запрета на неё.

3. По своему характеру можно выделить следующие типы детерминации СПА.

***Внешняя и внутренняя детерминация СПА.*** Источник детерминации может лежать как вне, так и внутри индивидуального или группового субъекта, реализующего детерминируемую СПА. Причем в качестве *внешних* источников могут выступать специальные субъекты детерминации – акторы (руководители, коллективные органы власти, социальные группы) и разные обстоятельства (социальные или юридические нормы, национальные традиции или технологические уклады, экономические кризисы или боевые действия, климатические условия или природные катаклизмы и т.д.). В качестве *внутренних* источников детерминации могут выступать

внутренние причины, специфичные для каждого субъекта (его потребности, мотивы, цели, интересы, побуждения, намерения, желания, стремления, амбиции, капризы и т.д.).

**Усиливающая и ослабляющая детерминация СПА.** Примерами первого типа служат разрешения, дозволения, подбадривания, поощрения и т.п. Класс соответствующих детерминант можно условно называть **активизаторами**. Примерами второго типа служат запреты, ограничения, порицания, наказания и т.п. Их класс можно условно назвать **ингибиторами**. Совместное и уместное применение активизаторов и ингибиторов и обеспечивает процесс регулирования той или иной СПА.

По срокам применения детерминация может быть **априорной**, **оперативной** и **апостериорной**. В первом случае детерминирующее влияние предваряет, опережает необходимую активность, служит как бы авансом (активизирует СПА индивидуального или группового субъекта). Во втором случае оно регулирует, периодически подбадривает или притормаживает такого субъекта, оперативно направляя его активность в нужное русло. И, наконец, в третьем случае оно реагирует на результат активности, будучи приуроченной к её окончанию. Здесь оно служит как бы платой или расчётом за активность, за усилия человека или коллектива.

4. В зависимости от того, что служит побудителем, актуализатором, СПА может принимать различные формы, наиболее распространёнными, служащими основными предметами социального менеджмента, на управление которыми он и направлен, являются следующие (табл.1).

Таблица 1

Основные формы социально-психологической активности

Уровни СПА	<i>Каузальная детерминация</i>	<i>Телеологическая детерминация</i>
<i>Акция</i>	<b>Поведение</b>	<b>Деятельность</b>
<i>Акт</i>	<b>Поступок</b>	<b>Действие</b>

При этом актуализаторами поведения служат *мотивы-причины* (каузальная детерминация), а актуализаторами деятельности – *мотивы-цели* (телеологическая детерминация).

**Поведение** – одна из сложных форм СПА любого объекта, представляющая собой реагирование на внешние или внутренние воздействия и раздражители. Оно представляется каузально-детерминированной (причинно-следственной) последовательностью *поступков*.

**Поступок** – одна из простейших форм СПА, единичный *акт поведения* субъекта (поведенческое событие), локализованный в пространстве и времени. Поступки могут быть самостоятельными актами СПА, а могут входить составными частями в *поведение*.

**Деятельность** – одна из сложных форм СПА, процесс целенаправленного взаимодействия индивидуального или группового субъекта с объектом, во время которого субъект удовлетворяет какие-либо свои потребности, интересы, достигает некоторых целей. Она представляет собой телеологически-детерминированную (целеобусловленную) последовательностью *действий*.

**Действие** – одна из простейших форм СПА, её сознательный телеологически детерминированный единичный *акт* Действия могут быть самостоятельными актами СПА, а могут входить составными частями в *деятельность*.

### Список литературы

1. Моисеев А.С. Психологический подход к определению понятия «социальная активность» [Электронный ресурс]. URL: [https://psyjournals.ru/files/63212/16\\_Moiseev.PDF](https://psyjournals.ru/files/63212/16_Moiseev.PDF) (дата обращения 24.05.2020).
2. Купрейченко А.Б. Проблема определения и оценки социальной активности // Психология индивидуальности: матер. IV Всеросс. науч. конф. // Нац. иссл. ун-т «Высшая школа экономики»; Росс. гуманист. науч. фонд (Москва, 22–24 ноября 2012 г.). М.: Логос, 2012. С. 181–183.

## **ДИНАМИКА СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

### **КОРРЕКЦИЯ РЕЧЕВЫХ НАРУШЕНИЙ ДОШКОЛЬНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ**

**Анищенко Л.А.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Фарафонова В.И.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Ковалева А.Ф.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

В современной мировой действительности достаточно актуальной проблемой является взаимодействие человека с природой. Человек не может существовать вне биосферы, но при этом результаты его деятельности в большинстве случаев приводят к нарушению экологического равновесия, в связи с чем, огромную роль играет экологическое образование, начальным уровнем которого является дошкольный возраст.

В первую очередь отметим, что в настоящее время со стороны детей часто наблюдается небрежное и даже, жестокое отношение детей к природе, что конечно, можно объяснить как негативным примером взрослых, так и отсутствием у детей элементарных экологических знаний.

Система экологического знания, адресованная дошкольникам, включает представления о растениях и животных как уникальных и неповторимых живых существах со своими потребностями, находящихся в определенном равновесии и взаимосвязи со средой их обитания.

В рамках экологического образования дошкольников рассматривают экологическое воспитание дошкольников, под которым понимается формирование у человека экологических представлений и знаний, которые проявляются в эмоционально-положительном отношении к природе, в ответственном отношении к состоянию окружающей среды [4].

Основной задачей экологического воспитания в дошкольном возрасте является формирование экологической культуры, целенаправленного формирования системы экологических знаний, умений, навыков, развитие ответственного отношения к природе [6].

Безусловно, экологическое воспитание способствует не только развитию познавательной и эмоциональной сферы, но и нравственному становлению личности.

В структуре экологического воспитания можно выделить познавательный, эмоциональный, практический аспекты [3]:

*Познавательный аспект предполагает* формирование системы элементарных научных экологических знаний, доступных пониманию ребенка-дошкольника; развитие познавательного интереса к миру природы; – формирование умений и навыков наблюдений за природными объектами и явлениями.

*Эмоциональный аспект предполагает* воспитание бережного, заботливого отношения к миру природы; развитие чувства сопереживания к объектам природы. Сформировать у детей гуманное отношение к природе возможно через сострадание, сопереживание, впечатлительность и эмоциональную отзывчивость, являющимися возрастными особенностями дошкольников.

*Практический аспект предполагает* формирование экологически грамотного поведения; освоение элементарных норм поведения по отношению к природе; участие детей в посильной для них деятельности по

Экологическое воспитание детей с нарушениями речи имеют свои особенности. Помимо решения вышеобозначенных задач, при знакомстве детей с природой должен быть поставлен акцент на морфологических и выразительных особенностях речи детей, на формировании умения грамотного речевого употребления слов и рассказывания о явлениях природы, составления творческих рассказов на экологические темы.

Экологическое воспитание дошкольников имеет комплексный характер и предполагает взаимосвязь познавательно-исследовательской, игровой, изобразительной, театральной деятельности.

В процессе первично-ознакомительных, углубленно-познавательных, игровых экологических занятий детей знакомят с внешним видом животных и растений, с особенностями поведения в среде их обитания.

Эффективны *экологические сказки*, ориентированные как на развитие фантазии, мышления, памяти, воображения, так и решение речевых задач, обогащения словарного запаса, развития связной речи, умения правильно выражать свои мысли.

Целесообразны и *дидактические игры*, ориентированные на закрепление представлений о предметах и явлениях природы, уме-

нии вычленять, группировать и сравнивать отдельные признаки предметов, что способствует развитию речи детей.

Экологическое воспитание дошкольников с нарушениями речи эффективно с использованием *наблюдения* за представителями растительного и животного мира: за деревьями, птицами, насекомыми, в связи с чем, достаточно целесообразны *прогулки, экскурсии*, в процессе которых детей знакомят с этими особенностями. Как результат у детей развивается наблюдательность, возникает интерес к природе и бережное к ней отношение

Экологическое воспитание тесно связано с литературной деятельностью, в частности с *чтением художественной литературы о природе*, в первую очередь, стихотворений А. Пушкина, Ф. Тютчева, А. Фета, Н. Некрасова, произведений К. Ушинского, Л. Толстого, М. Пришвина и других писателей и поэтов.

Крайне важно в рамках дошкольного учреждения организовать *практическую деятельность* детей, привлекая их к участию в уборке территории, ее благоустройстве, посадке цветов, заботе о зимующих птицах.

Безусловно, экологическое воспитание дошкольников немыслимо без участия *родителей*, так как только благодаря такому сотрудничеству можно достигнуть поставленной цели. В связи с этим следует использовать родительские собрания и беседы, дискуссии, совместную организацию определенных мероприятий.

Таким образом, коррекция речевых нарушений дошкольников с нарушениями речи посредством экологического воспитания направлено не только на развитие речевой деятельности, так и на формирование эмоционально-нравственного отношения детей к окружающей природе.

### Список литературы

1. Кадырова Р. М. Проблема экологического воспитания дошкольников в современной педагогической теории // Педагогическое мастерство: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2014 г.). – М.: Буки-Веди, 2014. – С. 160-162. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/144/6389/> (дата обращения: 07.11.2018).
2. Миронова С.А. Развитие речи дошкольников на логопедических занятиях. – М., 2007.
3. Николаева С.Н. Теория и методика экологического образования детей: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / С.Н. Николаева. – М.: Академия, 2011. – 336 с. 5

4. Рыжова Н.А. Экологическое образование в дошкольных образовательных учреждениях: теория и практика / Н.А. Рыжова. – М.: Карапуз, 2009. – 227 с.

5. Федосеева П.Г. Система работы по экологическому воспитанию дошкольников. Старшая группа / П.Г. Федосеева. – Волгоград: ИТД «Корифей», 2009. – 96 с

6. Ясвин В.А. Психология отношения к природе / В.А. Ясвин. – М.: Смысл, 2005. — 186 с

## **ТЕАТРАЛИЗОВАННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ КАК СПОСОБ КОРРЕКЦИИ РЕЧЕВОГО РАЗВИТИЯ**

**Атаманская Е.А.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 48*

**Новакова И.А.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 48*

Одной из проблем современной российской действительности является снижение здоровья детей, в частности рост детей с нарушениями речевой деятельности.

Важной педагогической задачей учреждений компенсаторного вида является коррекция речевых нарушений дошкольников с такими расстройствами, которая осуществляется посредством самых разнообразных педагогических методов, среди которых особое место занимает художественно-эстетическое воспитание, предполагающая изобразительную, музыкальную, художественную деятельность, а также театрализованную деятельность.

Театрализация является методом социально-культурной деятельности и предполагает организацию игровой деятельности на основе включения ребенка в зрелищное действие. Элементы театрализации присутствуют в игротерапии, куклотерапии, сказкотерапии, музыкотерапии, арттерапии.

Театрализованная деятельность направлена на развитие речевых, творческих и коммуникативных способностей ребенка, а также на формирование его эмоциональной сферы.

В основе театральной деятельности лежит игра, которая является средством духовного и физического воспитания ребенка, фактором формирования его характера и мировоззрения. Театрализованные игры привлекают внимание детей, так как воспроизводят

знакомые литературные, сказочные сюжеты. Дошкольники с удовольствием участвуют в инсценировке знакомых произведений, перевоплощаясь в любимейший образ, часто идентифицируя себя с героями тех или иных сказок и других произведений.

Организация и методика театрализованной деятельности заинтересовала многих отечественных педагогов: Н. Карпинскую, А. Николаичеву, Л. Фурмину, И. Реуцкую, Т. Шишковой и др.

Зависимость театрализованной деятельности и развития творческих способностей отмечал Л.С. Выготский, который понимал под театрализованной творческую деятельность человека, созданную определенным построением ума или чувства, живущим или обнаруживающимся только в самом человеке.

Театрализованная деятельность является достаточно эффективным педагогическим средством, так как во время игры ребенок чувствует себя более свободно и естественно, при этом она оказывает разностороннее влияние на его личность.

Театрализованные игры развивают умственную и познавательную активность, так как участвуя в ней, дети знакомятся с окружающим миром во всем его многообразии через разнообразные красочные и звуковые образы.

Ребенок получает представление об окружающем мире, особенностях человеческих взаимоотношений и поступков, повышает свою творческую активность, развивает воображение, эмоциональную память, логическое и ассоциативное мышление, получает этикетные представления. Ребенок учится заранее продумывать свои действия, поступки героев, ролевые высказывания, подбирает выразительные средства – мимику, интонацию, позу. Участие в театрализованных постановках развивает чувства, глубокие переживания и открытия ребенка

В основе театрализованных игр, как уже отмечалось, лежат сказки или литературные произведения. Через ролевые высказывания, драматическую разработку сказочных сюжетов дети усваивают смысл, овладевают различными способами выражения мыслей, характера, образа героев спектакля, учатся связно рассказывать, чувствовать, передавая интонацию, активно пользуясь движениями, мимикой и жестами.

Участие дошкольников с речевыми нарушениями в театрализованной деятельности способствует развитию моторики, координации, целенаправленности движений. Яркость, зрелищность и инсценируемость, присущих искусству театра, способствуют формированию у ребенка возвышенных представлений о дружбе,

добре, справедливости, красоте человеческих отношений. Безусловно, театрализованная игра оказывает положительное влияние на речевое развитие ребенка, который усваивает богатство родного языка, его выразительные средства.

Сказки богаты изобразительными средствами: метафорами, сравнениями, эпитетами, образными выражениями, помогающими ребенку не только запомнить сказку, но и обогатить свой словарный запас, используя в своей речи слова, пословицы и поговорки из сценария. Речь их становится более выразительной, грамотной, совершенствуется звуковая культура его речи. Исполняемая роль, произносимые высказывания актуализируют необходимость ясно, четко строить свои фразы, что способствует повышению грамотности диалогической речи. Театрализованная деятельность способствует формированию эстетического вкуса, в частности представления о театре как об искусстве, что усиливает интерес к театрально-игровой деятельности, совершенствуются музыкальные способности дошкольников с речевыми отклонениями.

Театрализованная деятельность создает атмосферу праздника, радостное эмоциональное настроение, снимая напряженность, а иногда, способствуя решению конфликтных ситуаций через игру.

Полученный положительный эмоциональный заряд от участия или просмотра спектакля повышает самооценку детей с речевыми нарушениями, которые, как правило, не уверены в себе и помогают отчасти справиться со своими комплексами, размышляя, анализируя, сопоставляя свое поведение с поведением других людей, становятся внимательнее и толерантнее друг к другу. В целом игровая деятельность активизируется, приобретает творческий характер, эмоциональную насыщенность.

Театрализованная деятельность способствует формированию социального поведения детей, развитию способностей распознавания эмоционального состояния человека по мимике, жестам, интонации, совершенствованию не только вербального, но и невербального общения. Дошкольники с речевыми отклонениями в развитии учатся идентифицировать себя с героями театральных постановок в различных ситуациях, выражать свое собственное отношение к добру и злу.

Театрализованная деятельность воспитывает у детей организованность, самостоятельность, инициативность, солидарность и сотрудничество.

Для эффективной коррекции речевых нарушений посредством театрализованной деятельности дошкольников с речевым наруше-

ниями необходимо придерживаться определенных педагогических условий, в первую очередь, *компетентности педагога как организатора театрализованной деятельности, который должен обладать не только психологическими и педагогическими знаниями, но и высоким уровнем профессионального мастерства.*

Важную роль в процессе театрализованной деятельности играет взаимодействие педагога и ребенка, которое должно базироваться на определенных принципах:

- принцип *последовательности;*
- принцип *наглядности*
- принцип *индивидуального подхода;*
- принцип *привлечения.*

Следует отметить, что желательно включать театрализованные игры и упражнения в повседневную жизнь группы;

Формированию у дошкольников с речевыми отклонениями устойчивого интереса к театральной деятельности способствует сотрудничество педагогов с семьями воспитанников, в частности, привлечение родителей к участию в театральных постановках в качестве исполнителей роли, авторов текста, изготовителей декораций, костюмов.

Интересу к театральной деятельности способствует посещение детских спектаклей, разыгрывание определенных сценок в домашних условиях на семейных праздниках.

Таким образом, совместная работа педагогов и родителей будет способствовать интеллектуальному, эмоциональному и эстетическому и речевому развитию детей посредством их участия в театрализованной деятельности.

#### **Список литературы**

1. Большой психологический словарь. М.: Прайм-ЕВРОЗНАК. Под ред. Б.Г. Мещерякова, акад. В.П. Зинченко. 2003.
2. Выготский Л.С., Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. М.: Педагогика, 1991. 479 с.

### **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ ПОСТАНОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ**

**Барковский Е.С.**

*аспирант кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Р. Акофф, автор популярной книги «Искусство решения проблем» неоднократно повторяет, что правильная формулировка проблемы не менее важна, чем получение правильного решения [1].

Поэтому зададимся вопросом о том, что мешает правильной постановке проблемы (нас в данном случае интересует социальная проблема) и, соответственно, её успешному разрешению. Поиски ответа на этот вопрос приводят к установлению социальных и социально-психологических барьеров, возникающих на пути осознания и постановки социальной проблемы [2, 3, 4].

*1. Незаинтересованность в правильной постановке проблемы.*

Как это ни парадоксально, правильной постановке социальной проблемы явно или неявно препятствуют те, кто обязан её решать. Кто как ни прокуратура, скажем, должна бороться с коррупцией и другими правонарушениями, однако, как свидетельствуют недавние разоблачения в работе прокуратуры, она далеко не всегда стремится к успехам на правоохранительном поприще. Или, как утверждают специалисты, нынешний хаос в жилищно-коммунальной сфере «крайне выгоден и чиновникам, и части бизнесменов». Одним можно «в тёмную» воровать, другим – брать взятки» [5].

*2. Влияние социальных стереотипов.* Правильной постановке управленческой проблемы могут помешать когнитивные стереотипы. Так, например, при интерпретации причин социальных отклонений могут замечать проявляться такие стереотипы, как волонтаризм или фатализм.

Разновидностей волонтаризма не счесть, но общим остается одно: игнорирование объективного характера взаимосвязи и развития социальных явлений. Социальная жизнь воспринимается как механическая совокупность явлений, поддающихся произвольному расчленению и комбинированию. Быть или не быть чему-то? – этот вопрос решается не на пути следования объективной логике социальной жизни, а на основе слепой приверженности отвлеченным идеалам, гипертрофированных личных амбиций. Расхождение между замыслами и делами, идеалами и действительностью объясняется обычно проявлением злой воли отдельных лиц, вредительством, ошибками руководителей, исполнителей. Как следствие такого понимания – «борьба с вредителями» поиск «врагов народа», массовые репрессии. Типичный пример: у старенького трактора уже давно исчерпан ресурс, и он, в конце концов, развалился, но... обвинили во вредительстве тракториста.

Не менее многолик фатализм – мировоззрение, рассматривающее каждое событие и каждый человеческий поступок как неотвратимую реализацию изначального предопределения. Скажем, люди работали с прохладцей и не успели закончить дело – значит, помешали обстоятельства, не внедряют новшества – нет подходя-

щих условий, оставили под снегом урожай – подвела погода и т.п. Всему находится, таким образом, объяснение, причем объяснение, оправдывающее пассивность и безответственность человека, отказывающее ему в разуме, выборе, свободе.

Многие склонны фетишизировать собственные решения, замысел дела выдавать за само дело, начало – за завершение, не обрели способность критического отношения к своей деятельности. В этом пункте сходятся обе крайности: волонтаристская субъективистская упоенность кажущимся всемогуществом и фаталистическая обреченность на унылое созерцание действительности.

3. Следует выделить также *нарушение естественного темпа* социального процесса. Уже давно сказано: глупо требовать от женщины, чтобы она родила за три месяца. А вот к социальным процессам такого рода требования предъявлялись и, к сожалению, продолжают предъявляться. Так, по схеме ускоренной коллективизации в сельском хозяйстве была проведена и «деколлективизация». Приватизация все более походила на национализацию только с противоположным знаком. Во всяком случае, последствия оказались одинаковыми: спад производства, деградация трудовой морали.

4. *Установка на самодостаточность действий.* О работе можно судить двояко: или по затратам, или по результатам. В общественной практике преобладает пока затратный подход – и не только в управлении, но и в повседневной жизни. Само приложение усилий к чему-то, затраты ресурсов и времени воспринимаются нами чуть ли ни как трудовая доблесть, и это безотносительно к получаемым результатам. Их может и вообще не быть.

5. *Склонность выдавать желаемое за действительное.* Все мы живем в пространстве, ограниченном действительным и желаемым и, как правило, не затрудняемся в различении того, что есть, и того, чего нет, но желательно иметь. Однако в некоторых случаях это различие стирается и исчезает. Стремясь набраться уму-разуму, мы вдруг начинаем вести себя так, как будто уже набрались достаточных знаний и мудрости. Только планируем нормализовать свои отношения с окружающими, а поступаем так, будто бы никакой проблемы здесь нет. Короче говоря, находимся только в начале пути, а мним, что достигли уже финала.

6. *Установка на незамедлительный результат.* Чем скорее мы хотим избавиться от источника неудовлетворенности, тем меньше вероятность того, что мы будем учитывать промежуточные и долгосрочные последствия наших ближайших действий (доста-

точно только вспомнить последствия нашумевшей антиалкогольной кампании).

7. *Игнорирование вероятных последствий.* Многие жизненные и управленческие цели оказываются, по сути, средством достижения других, более отдаленных целей. Если же они не рассматриваются как средства и, следовательно, не учитываются возможные последствия их достижения, то это может само по себе иметь серьезные последствия. Так, в одном российском регионе построили несколько гигантских животноводческих комплексов и, только после этого обнаружили, что для откорма животных нет достаточной кормовой базы. В результате, мощность комплексов была использована лишь на треть.

8. *Соображения экономии.* То, что нужно жить и работать экономно, никто не оспаривает. Но не надо из экономии делать идола и начать экономить ради самой же экономии. Как-то в одном из южных хозяйств шумно поддержали почин по снижению затрат на обработку виноградников. Казалось бы, дело хорошее, руководители хозяйства даже получили премии. Но, оказывается, экономия была достигнута за счет... сокращения необходимых по технологии операций, вследствие чего был допущен значительный недобор урожая. А кто-то поспешил уже объявить о распространении почина. Справедливо говорят: кто экономит на спичках, тот теряет в рублях.

Такого рода соображения “экономии” мешают правильной постановке социальной проблемы, ориентируют на сиюминутный результат и упускают более значимый эффект в ближайшей и отдаленной перспективе.

9. *Установка на наименьшее сопротивление.* Двигаться по линии наименьшего сопротивления менее опасно и накладно, но всегда ли эта линия приводит к желаемому результату? Скажем, вводя какие-то новшества, организаторы предпочитают зачастую делать то, что легче, а не то, что нужно. Легче объявить о введении новых форм организации труда и соблудности их формальные критерии, чем действительно организовать работу по-новому.

10. С предыдущим барьером тесно связан ещё один – *инверсия*, т.е. подмена целей деятельности ее средствами. В любой организационно-управленческой деятельности различается: 1) что организуется и 2) каким способом организуется. Есть цель организационной работы («ради чего организуется»), средства («чем организуется») и функции («как организуется»). Форма определяется содержанием и подчиняется ему, функции и средства определяются

целью. Нередко получается наоборот: форма вытесняет содержание, функции – предполагаемые результаты, средства достижения цели – саму цель.

Таким образом, для правильной постановки социальной проблемы важно, как минимум, знать и учитывать, то, что мешает этой процедуре, а именно: незаинтересованность лиц, принимающих решения; влияние социальных стереотипов; нарушение естественного темпа; установка на самодостаточность действий; склонность выдавать желаемое за действительное; установка на незамедлительный результат; игнорирование вероятных последствий; соображения экономии; установка на наименьшее сопротивление и инверсия.

#### **Список литературы**

1. Акофф Р. Искусство решения проблем. М.: «Мир», 1982. С. 57-58.
2. Акофф Р. Указ. соч. С. 57-58.
3. Данакин Н.С., Гайворонская Н.И. Проблемный анализ в системе социального управления. Белгород: ИП Остащенко А.А., 2011. 182 с.
4. Социальные практики и управление: проблемное поле социологии // Материалы Сибирского социологического форума с международным участием / отв. ред. С.В. Ровбель, С.А. Ильиных, 2017.
5. Огнев И.А. Реформа ЖКХ в тупике // ЭКО. 2010. № 12. С. 97; Фомин Д.А. Коммунальная антропология // ЭКО. 2010. № 12. С. 108-113.

### **ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ С ТЯЖЕЛЫМИ НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ (НА ПРИМЕРЕ МБДОУ д/с № 12)**

**Бездетко Е.В.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Дрога Л.А.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Черная О.Ф.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

Изменения, происходящие в современном российском обществе, обусловили определенные требования к воспитанию детей с

тяжелыми нарушениями речи, актуализировав необходимость поиска новых способов коррекционно-воспитательной деятельности.

Патриотизм является нравственным принципом и человеческим качеством, предполагающим любовь к Родине, равнодушие к судьбе ее народа и готовность жертвовать своими интересами ради нее. Это актуализирует необходимость формирования патриотического сознания у детей дошкольного возраста, когда закладываются основы ценностного отношения к своим родителям, близким, друзьям, родной природе, Родине [2].

Актуальность патриотического воспитания детей, в том числе и детей с тяжелыми нарушениями речи в современной российской действительности позволило обозначить его одновременно как эффективное средство воспитания личности ребенка и как средство коррекции речевых нарушений.

Целью работы по патриотическому воспитанию, в рамках реализации ФГОС ДО, является создание оптимальных условий для формирования патриотических чувств и становления активной гражданской позиции дошкольников [1]. Необходимо найти новые подходы и формы формирования патриотического сознания детей с тяжелыми нарушениями речи, в частности, акцентировать внимание на когнитивно-эмоциональном компоненте, предполагающим знакомство с культурой, литературой, историей, духовной жизнью Белгородчины, способствующим развитию эмоциональной сферы в контексте патриотического воспитания.

С целью формирования патриотического воспитания старших дошкольников с тяжелым нарушением речи посредством расширения представлений о родном крае, области, были проведены следующие мероприятия:

- Диагностика знаний детей.
- Создание в группе соответствующей развивающей среды.
- Разработка системы занятий, пособий, дидактических игр, в частности «Белгород», «Города России», «Я – архитектор!»
- Подготовка авторской книжки-раскраски «Белый город».
- Организация тематических мероприятий (праздники, утренники, соревнования, конкурсы).
- Проведение театрализованных постановок по духовно-патриотической теме.
- Чтение художественной литературы нравственно-патриотического содержания; проведение тематических занятий-рассуждений на тему любви к Родине, чтение соответствующих произведений, заучивание стихотворений, просмотр фильмов.

Патриотическое воспитание дошкольников с заиканием необходимо осуществлять дифференцировано, учитывая возрастные и индивидуальные особенности таких детей, причем эта работа должна проходить комплексно с широким использованием педагогических средств: иллюстративных материалов, художественной литературы, музыкальных произведений и предметов народно-прикладного искусства, диафильмов, слайдов.

В группе была создана соответствующая развивающая среда: в 2010 году в МБДОУ д/с № 12 был открыт мини-музей Боевой и Трудовой Славы «Я помню. Я горжусь!», содержащий фонд литературного материала произведений писателей-белгородцев, фронтовиков, членов Союза писателей России, являющийся основой для коррекционной работы с детьми дошкольного возраста, имеющими отклонения как в речевом, так и физическом и психическом развитии. Для мини-музея МБДОУ д/с № 12 было издано методическое пособие патриотической направленности «У прадеда День Победы», представляющий сборник методических материалов из опыта работы коллектива.

В группе создан уголок «Родная Белгородчина», оформлен альбом «Белгородчина моя милая!», фотоальбом «Храмы Святого Белогорья». Вместе с детьми были изготовлены макеты музеев-диорамы, храма, театра, альбомы «Моя семья»; ряд дидактических игр: «Белгород», «Города России», «Я – архитектор!». В группе имеются карты страны, Белгородской области, библиотека по краеведению, куклы в национальных костюмах. Все это способствовало возникновению у детей интереса к родному краю, своей семье, стране.

Были организованы совместные родительские собрания, открытые занятия, развлечения, посиделки: «Красна изба пирогами», «Масленница», «Город древний, город славный», «С днем рождения, Белгород». Родители видели, чему научились их дети на занятиях, принимали сами активное участие в проведении подобных мероприятий. Для родителей были даны консультации: «Наш огромный мир. Праздники. Традиции», «Кто такие герои?», «Нравственное воспитание старших дошкольников».

Любовь к Отчизне начинается с любви к малой родине- месту, где родился человек и где он живет, в связи с чем, огромное значение имеет ознакомление дошкольников с природно-географическим, историческим, культурным, национальным своеобразием родного региона.

Изучение особенностей родного края в процессе воспитательно-образовательной деятельности формирует не только информационно-просветительскую, но и *эмоциональную культуру* дошкольников. Ознакомление с историей, культурой, природой родного города осуществляется наиболее эффективно в случае эмоциональной активности самого ребенка, которая выражается в заинтересованном восприятии информации, сопереживании, гордости за родной регион.

Важным средством формирования эмоционального компонента патриотического сознания дошкольников с нарушениями речи является фольклор: сказки, пословицы, загадки, поговорки воспитывают в детях любовь к родному языку, гордость за свой народ.

Народные сказки очень интересны для детей. Сказка дает представление о быте человека в обществе, особенностях взаимоотношений между людьми различных социальных слоев. Через действия реальных героев, поведение которых значимо для ребенка, происходит передача нравственного поведения.

На занятиях мы читали множество самых разнообразных русских народных сказок: «Сестрица Аленушка и братец Иванушка», «Три медведя», «Маша и медведь», «Гуси-лебеди», «Теремок», «Царевна-лягушка», «Снегурочка», «Илья Муромец и Соловей-разбойник», «Колобок», «Репка», «Лиса и Волк».

Огромную роль в формировании патриотического сознания дошкольников играет семья, а развитие партнерских взаимоотношений между детским садом и семьями воспитанников, способствуют взаимному эмоциональному расположению. Для повышения эффективности такого сотрудничества, нами проводились тематические собрания, беседы.

Систематическая целенаправленная работа с дошкольниками краеведческой, литературной, духовной, исторической, геральдической, творческой, театральной направленности является необходимым условием патриотического воспитания дошкольников.

### **Список литературы**

1. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования [Текст] Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravobraz.ru/federalnyj-gosudarstvennyj-obrazovatelnyj-standart-doshkolnogo-obrazovaniya/>

2. Борисова, Е.В. Патриотическое воспитание детей дошкольного возраста с нарушениями речи: автореф. дис....канд. пед. наук /Е.В. Борисова [Текст]. – М., 2010. – 23 с.

## **ФОЛЬКЛОР КАК МЕТОД КОРРЕКЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ДЕТЬМИ, СТРАДАЮЩИМИ РЕЧЕВЫМИ НАРУШЕНИЯМИ**

**Бирюкова Е.И.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Соловых М.Ю.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Кайдалова Т.Н.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

Важнейшим средством формирования личности ребенка является фольклор, который обогащая словарный запас ребенка новыми словами, способствует развитию речи.

Фольклорные произведения привлекательны и яркой образной формой, и глубоким смыслом. Песенки, загадки, пословицы, заклички, приговорки, потешки, прибаутки, перевертыши, считалки, скороговорки, дразнилки, смешные сказочки сочинил великий русский народ.

При чтении и анализе таких произведений старшие дошкольники сопереживая героям могут дать оценку их действиям, умеют следить за развитием сюжета, сопоставляя описанные события. Анализ содержания и формы произведений, позволяют ребенку определить основных героев, высказать свое отношение к ним: кто и почему им нравится. Дошкольники способны определить жанр фольклорного произведения, улавливая наиболее выразительные примеры образности языка: метафоры, эпитеты, сравнения.

Некоторые произведения дошкольники учат наизусть, например, малые фольклорные жанры, а некоторые – пересказывают, при этом дети исполняют роли в инсценировке.

В процессе дошкольного образования дошкольников знакомят с народными сказками, в числе которых и русские народные сказки «Сестрица Аленушка и братец Иванушка», и французские, и английские, и немецкие, а также со сказками А.С. Пушкина, В. Катаева.

Приемы, используемые в беседах с детьми по сказкам, позволяют лучше разобраться в содержании произведения, погружению в образный строй и язык сказки.

В качестве приемов, позволяющих лучше разобраться в содержании произведения, эффективны разнонаправленные вопросы, позволяющие дать точную характеристику действиям героев сказки. Задав определенный вопрос, воспитатель напоминает соответствующий эпизод, обращая внимание на какую-либо фразу либо действие персонажа, например, при определении таких «качеств» лисы, как хитрость, ум и жестокость, дети при прочтении воспитателем повторно определенного фрагмента сказки, приходят к выводу, что она еще находчивая и артистичная.

Некоторые вопросы помогают детям уловить главную идею фольклорного произведения, а также понять особенности данного жанра, к примеру, посредством такого вопроса: «Почему это произведение называется сказкой?».

Эффективны в процессе фольклорных занятий словесные зарисовки: дети представляют себя художниками-иллюстраторами, рассказывая, какие картинки они хотели бы нарисовать к сказке. Можно предложить дошкольникам нарисовать задуманные картинки, при этом воспитатель из готовых работ он отбирает лучшие и помещает в библиотеке методического кабинета.

Речевой деятельности дошкольников способствуют занятия по разгадыванию и составлению с детьми загадок о предметах старинного русского быта. Составить загадку – придать мыслям и предметам метафорическую форму выражения, а разгадать – напротив, заменить метафорические образы реальными. Безусловно, составление загадок – дело нелегкое, так как ребенок должен обладать развитым образно-ассоциативным поэтическим мышлением, сообразительностью.

Богатейший точный и образный фольклорный русский язык позволяет ребенку усваивать родную речь, подражая живому разговорному языку в пословицах, загадках, сказках.

Живой народный русский язык обладает точностью и образностью, определяя в слове самые характерные, существенные черты предмета, явления. В фольклорном языке сложился ряд образных выражений из сказок, пословиц, песен, поговорок. Например, красно солнышко, светлый месяц, травушка-муравушка. Такие выражения тесно связаны с национальными образами, с явлениями родной природы

Особенно приветствуется воспитателям стремление детей самим сочинять загадки.

Фольклор предлагает образцы речи, позволяющие ребенку успешно овладевать родным языком. Поэтичны и метафоричны пословицы и поговорки, содержащие множество олицетворений, метких определений. Богатый выбор пословиц позволяет подобрать их почти к любой жизненной ситуации и любому действию.

Сказочные образы входят в жизнь, раскрывая перед детьми, в доступной для их понимания форме, понятие добра и зла. Сказки о животных знакомят детей с миром животных, способных говорить, думать и поступать по-человечески.

Коррекционную речевую функцию выполняют приметы, пополняя словарный запас дошкольников; способствуя развитию слуховой памяти; развивая фонематический слух.

Интересны поговорки и скороговорки, для которых характерна игровая форма и быстрое повторение труднопроизносимых стишков и фраз, причем каждая скороговорка имеет свою игру звуков и слов, которые не повторяются. Скороговорки отражают знакомые реалии повседневной жизни.

Скороговорки являются полезными грамматическими упражнениями, формирующими правильное употребление частей речи или слова, являясь одновременно игрой в словотворчество.

Применение в речи дошкольников скороговорок укрепляют дикцию, а ее стихотворная ритмика ограничивает пропуски звуков. Скороговорка является своеобразным упражнением и для дыхания, предоставляя возможность сознательно его распределять. Скороговорки также развивают фонематический слух, формируя способность ребенка чувствовать тонкие звуковые различия.

Поговорки схожи с пословицами, но в отличие от них являются частью суждения. Отметим, что произнесенное к месту краткое, лаконичное изречение запоминается детьми гораздо сильнее, чем традиционные нравоучения и убеждения. В логопедической практике пословицы применяют при развитии связной речи у детей и желательно использовать их после коррекционной и воспитательной работы со сказкой.

### **Список литературы**

1. Использование фольклора в коррекции речевых нарушений. URL: <http://logoport.ru/ispolzovanie-folklor-a-v-korreksii-rechevyih-narusheniy.html>

2. Пропп, В.Я. Фольклор и действительность. Избранные статьи / В.Я. Пропп. М., 1976

3. Померанцева, Э. В. О русском фольклоре / Э. Померанцева. М.: Наука, 1994

## **РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ У ДЕТЕЙ С НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ**

**Букарева О.В.**

*заведующий МБДОУ д/с № 12*

**Полежаева В.Н.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Лазарева Н.А.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

Потребность в общении является одной из ведущих потребностей человека. Общение является необходимым условием адаптации человека к социальной среде. Особенно значимы условия для общения в детском возрасте, в связи с чем, создание благоприятных условий для общения ребенка с окружающими людьми является одной из приоритетных задач и в психологии, и педагогике.

Формирование и развитие навыков общения помогает сформировать у ребенка чувство собственной уникальности, полноценности.

Потребность в общении формируется у детей изначально благодаря взрослым, окружающим ребенка, в первую очередь, родителям, а также сверстникам.

Существуют определенные критерии (проявления детей), указывающие на наличие потребности в общении [2]:

- интерес ребенка к другому человеку, предполагающий эмоциональную реакцию на его действия,
- стремление привлечь внимание к себе,
- выяснить оценку другими людьми своих действий.

Педагогическими условиями формирования потребности общения детей являются:

- объединение нескольких видов деятельности: творческой, включая, музыкальную, театрализованную, художественную, речевой, игровой и т.д.;
- комплекс различных приемов, методов и способов, используемых педагогом к детям, например, поощрение высказываний детей, разыгрывание положительных и отрицательных образцов поведения с помощью кукол и пр.

Свою специфику имеет процесс общения у детей с нарушениями речи. Проблемная речевая деятельность оказывает негативное влияние на все сферы личности, причем чем сильнее выражен дефект, тем сильнее его влияние на сенсорную, интеллектуальную, эмоциональную, волевую сферы личности ребенка [1].

Неполноценная речь способствует появлению многочисленных коммуникативных барьеров – абсолютных или относительных препятствий эффективному общению. Коммуникативные барьеры у детей с нарушениями речи вызваны психологическими особенностями (замкнутостью, нерешительностью), невротическими проявлениями. Дети с нарушениями речи имеют ограниченную коммуникативную контактность, инертность в ситуациях общения, сложности при слушании, неумение поддерживать беседу.

Развитие речи у таких детей, овладение словарным запасом замедленно, что ограничивает вербальную коммуникацию ребенка и со взрослыми, и со сверстниками, препятствуя осуществлению полноценной деятельности общения.

Отсутствие полноценных коммуникативных связей создает серьезные проблемы в общем процессе развития и обучения таких детей. Нарушения речи затрудняют коммуникацию, отрицательно влияют на мыслительную деятельность, ведут к изменениям в эмоциональной сфере ребенка.

Коррекционная педагогическая деятельности в отношении детей с нарушениями речи связана с созданием определенных условий, одним из которых является благоприятная речевая среда, в которую включается речь родителей и людей, образующих ближайшее окружение ребенка. Важными компонентами такой среды являются фольклор, художественная литература, телевидение, театр. Отметим, что создание благоприятной речевой среды должно постоянно поддерживаться и совершенствоваться посредством усвоения литературного языка и расширением словарного запаса.

Важную роль играет чтение определенных литературных произведений: стихотворений, рассказов, сказок.

На улучшение коммуникативных способностей детей направлены такие приемы обучения, как комментирование действий, показ и рассматривание предмета; выполнение действий с предметами; конкретные просьбы, поручения. Эффективны также повторение за ребенком слов, словосочетаний, предложений; опосредованное общение через куклу (игрушку); многократное проговаривание речевого материала [5].

В целом отметим, что необходимо создавать соответствующие условия для взаимодействия детей с нарушениями речи, что способствует как закреплению навыков пользования речью, так и ее совершенствованию, обогащению словарного запаса.

Вовлечение детей с нарушениями речи в совместную деятельность с другими детьми способствует как развитию коммуникативных способностей, так и развитию всех мышления, внимания, памяти, восприятия, речи.

Для развития коммуникативных способностей детей можно использовать разнообразные игровые задания, ориентированные на объединение детей посредством нацеленности на общий результат деятельности, формирование потребности в доброжелательном общении и взаимной ответственности друг перед другом.

Общение дошкольников не является полностью самостоятельным процессом, а сопутствует другим видам деятельности. В данной связи эффективны задания художественного типа: «Каким цветом ты бы раскрасил радость, злость, болезнь и здоровье».

Таким образом, коммуникативное развитие детей с нарушениями речи имеют комплексный характер, а деятельность, направленная формирование коммуникативных способностей таких детей должна осуществляться и дома, и в дошкольном учреждении.

#### **Список литературы**

1. Кахнович С. В. Формирование потребности общения у детей старшего дошкольного возраста в процессе занятий изобразительной деятельностью: автореф. дис. канд. пед. наук М., 1998. – 23 с.
2. Лосев П.Н. Коррекция речевого и психического развития. М. 2005.
3. Миронова С.А. Развитие речи дошкольников на логопедических занятиях. М., 2007.
4. Селиверстов В.И. Речевые игры с детьми, М.: Владос, 2007.
5. Особенности общения детей с общим недоразвитием речи. URL: <http://logoport.ru/statya-15452.html> (дата обращения: 02.06.2020)

## **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

**Данакин Н.С.**

*доктор соц. наук, профессор  
кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

**Голева Т.В.**

*канд. соц. наук,  
заместитель начальника отдела  
морально-психологического обеспечения,  
начальник отделения психологической работы  
БелЮИ МВД России И.Д. Путилина*

Сначала уточним смысл и предмет предлагаемого исследования.

Во-первых, социальная компетентность – это способность и готовность человека (социальной группы, организации и т.п.) к эффективному социальному взаимодействию.

Во-вторых, социальное взаимодействие является необходимым условием и компонентом профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел (ОВД). Полиция неотрывно связана с обществом, выполняет важную роль в обеспечении его нормального функционирования и развития. В статье 1 Федерального закона «О полиции» написано: «Полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства (далее также – граждане; лица), для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности» [1].

В-третьих, сотрудник ОВД изначально обладает определенным уровнем социальной компетентности, который может оказаться достаточным или, наоборот, недостаточным для успешного решения профессиональных задач. Поэтому вопрос ставится не о формировании социальной компетентности, а о повышении ее имеющегося уровня в соответствии с требованиями и вызовами.

В-четвертых, предпосылки могут быть различными субъективными (личностными) и объективными (институциональными, внеличностными). В данной статье предлагается рассмотрение институциональных предпосылок повышения социальной компетентности сотрудников ОВД.

Проводимое реформирование системы МВД России явилось закономерной реакцией руководства страны на потребность российского общества в повышении доверия к органам внутренних дел и качественном улучшении их деятельности.

Ключевыми факторами, давшими начало серьезным изменениям, стали:

- участившиеся факты нарушений сотрудниками органов внутренних дел законности служебной дисциплины, коррумпированность определенной части личного состава, что вызывало нарастающие негативные оценки СМИ и недовольство граждан;
- усложнение криминальной ситуации в стране на фоне недостаточно высоких (в глазах общества) результатов оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел;
- падение профессионализма в среде сотрудников органов внутренних дел, приводившее к размыванию профессионального ядра, в том числе по причинам низкого денежного содержания и социальной защиты сотрудников, ветеранов и членов их семей;
- нарастающее социальное напряжение в обществе в целом, негативные последствия глобального экономического кризиса, проявления экстремизма и терроризма, создающие новые угрозы и вызовы национальной безопасности Российской Федерации [2].

Успешная реализация общественной миссии полиции возможна при условии осознания сути происходящих социальных изменений, их последствий, более того, активного участия в содействии или, наоборот, противодействии изменениям. Одни изменения совершаются вне функционального пространства полиции, другие образуют часть этого пространства. К числу динамичных процессов, включенных в «активную» часть функционального пространства полиции, относится миграция. Внимание к миграции вызвано, прежде всего, сложной демографической ситуацией в России, требующей притока кадров, способных активно участвовать в социально-экономическом развитии страны. Вместе с тем, миграция связана с усилением нагрузки на социальную и транспортную инфраструктуру в местах проживания мигрантов, повышением напряженности в отношениях между местным населением и приезжими, стихийным характером [3].

Миграция вызывает особый интерес со стороны органов внутренних дел, поскольку решение вопросов регулирования данного процесса было передано в 2016 году в ведение МВД. К настоящему времени реализован комплекс первоочередных организационных мероприятий, переработана нормативная база, завершена работа по

кадровому обеспечению соответствующих подразделений МВД, его территориальных подразделений. Уже в 2016 году ими предоставлялось 18 государственных услуг в сфере миграции, которые получили более 80 млн. человек, в том числе более половины – граждане Российской Федерации.

Руководителям и сотрудникам подразделений МВД важно грамотно проводить миграционную политику, избежать тех ошибок, которые были допущены ранее. Успешность деятельности сотрудников ОВД зависит во многих случаях от того, насколько они знают и учитывают социальный контекст решаемых ими профессиональных задач.

Рассмотрим в этой связи противодействие экстремизму и терроризму и, соответственно, роль в этом процессе сотрудников ОВД. В законе «О противодействии терроризму» терроризм определяется как «идеология насилия и практика воздействия на принятие решения органами государственной власти, органами местного самоуправления или международными организациями, связанные с устрашением населения и (или) иными формами противоправных насильственных действий» [4]. Вместе с тем, сотрудникам ОВД важно знать и учитывать то, что терроризм является завершающим звеном в цепочке «радикализм – экстремизм – фанатизм – терроризм» [5].

Важно также знать и учитывать социальный контекст терроризма. Во-первых, профессиональные террористы и террористические организации составляют своеобразную субкультурную группу лиц, которые берут на вооружение идеи террора, имея специфические представления о социальной справедливости, чаще всего искаженную картину устройства мира. Во-вторых, в кризисной ситуации большинство молодых людей ситуативно способны на экстремистские поступки и действия, причем об этих своих способностях они часто не догадываются. Ситуативный экстремизм и осознанное членство в экстремистских организациях – это разно порядковые явления [5]. В-третьих, по мнению специалистов, в любом обществе можно найти достаточно стабильное количество (4-6% от общей численности) ультрарадикальных членов, которые готовы обосновывать и совершать различные формы насилия в отношении других [6]. В-четвертых, терроризм представляет собой специфический инструмент борьбы, вызывая при этом всегда неоднозначное отношение к себе. Являясь орудием слабых, групповой, индивидуальной, а иногда локальный терроризм часто опирается

на некоторое сочувствие со стороны его жертв. Поэтому ряды террористов всегда росли и продолжают расти [5].

Повышение социальной компетентности российской полиции вызвано также дальнейшим развитием Российской Федерации как правового государства, необходимостью более активного и конструктивного участия сотрудников ОВД в данном процессе, в котором можно выделить, на наш взгляд, четыре направления: защита прав человека, повышение правосознания населения, обеспечение правопорядка, установление обратной связи с населением.

Основание государства на демократических принципах – один из необходимых признаков правового государства, идея которого, как она сложилась к нашему времени, прежде всего, противоположна произволу во всех его разновидностях: диктатуре большинства, деспотизму, полицейскому государству так же, как и отсутствию правопорядка [7]. В правовом государстве устанавливается стандарт правовых методов руководства, формируется чувство определённости и правомерных ожиданий в отношении поведения всех субъектов права. При этом обеспечивается охрана устоявшихся общественных представлений о морали, справедливости, свободе и равенстве, а также защита достоинства и прав граждан согласно этим представлениям.

Действительно, в процессе реализации прав граждан или групп граждан могут возникать противоречия и даже конфликты, но правовое государство создаёт механизмы мирного разрешения таких противоречий (известна максима: «свобода твоего кулака заканчивается там, где начинается свобода моего носа»). В Конституции Российской Федерации нашли отражение все универсальные международные документы о соблюдении прав человека. А в части 3 статьи 56 перечислены так называемые абсолютные права человека, которые не подлежат ограничению ни при каких обстоятельствах, такие, например, как право на жизнь, на достоинство личности, на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени, на жилище, на судебную защиту и другие. Следовательно, демократическое правовое государство имеет право на ограничение таких прав человека, как, в частности, право на свободу и личную неприкосновенность и другие, но только при наличии конституционных оснований и в порядке, установленном федеральным законом [8].

Важна не только защита прав человека государством (полицией), но и его правовая самозащита, успешность которой зависит, прежде всего, от уровня правосознания. Следует различать знания

правовых норм и соблюдение правовых норм. Первое относится к правовому сознанию, второе – к правовому поведению. Эти явления, разумеется, взаимосвязаны. Правосознание выступает предпосылкой правового поведения и является в то же время его отражением. Они могут и расходиться, когда, скажем, человек осознает свои права, но не готов применять их на практике (то же самое может происходить с его обязанностями). Или, напротив, его латентное поведение не противоречит правовым нормам, но он об этом не знает и не задумывается. Все это дает основание для различения и дифференцированного рассмотрения уровня правосознания человека и уровня его правового поведения.

Россияне никогда не отличались высоким уровнем правосознания, а еще ниже он стал в последние 15 лет. Заметим, прежде всего, отсутствие должной законопослушности. Герцен писал: если бы все законы в России соблюдались, а чиновники не брали взяток, жить было бы вообще невозможно. В период правления Сталина законопослушность обеспечивалась страхом смерти. Народ даже представить себе не мог, что можно добровольно подчиняться закону. После смерти Сталина насильственные механизмы ослабели, и в обществе сформировалась особая система взаимоотношений, которая была основана на попустительстве и всеобщей необязательности. Население привыкло жить не по закону, а по «понятиям», весьма растяжимым и зыбким, российскому человеку чужда императивность – он не привык жестко требовать ни от себя, ни от других» [9]. В российском обществе преобладает идеология плюрализма, которая понимается как равенство добра и зла. Наметилось *смещение ценностных ориентаций* некоторых слоев общества в сторону идеалов криминальных структур, активные представители которых постепенно стали идеалом для подражания.

Следует обратить внимание еще на одну негативную тенденцию. Привыкание к криминальному поведению, как к допустимому для себя и простительному для других, способствует росту масштабов преступности, не побуждая людей к реальному противодействию различным посягательствам.

*Выводы.* 1. Таким образом, успешная реализация общественной миссии полиции возможна при условии осознания сути происходящих социальных изменений, их последствий. Особую важность приобретают в этой связи обоснованность и взвешенность принимаемых управленческих решений, предупреждение возможных ошибок, которые были допущены, в частности, при разработке и реализации миграционной политики государства.

2. Успешность деятельности сотрудников ОВД зависит во многих случаях от того, насколько они знают и учитывают социальный контекст решаемых ими профессиональных задач. Так, успешное противодействие терроризму связано с учетом того, что: а) террористические организации образуют некую субкультурную группу лиц, б) в кризисных ситуациях многие молодые люди ситуативно способны на экстремистские действия и поступки, в) даже самом благополучном обществе имеется определенное количество ультрарадикальных членов, г) террористы вызывают сочувствие со стороны определенной части местного населения.

3. Повышение социальной компетентности сотрудников органов внутренних дел вызвано также дальнейшим развитием Российской Федерации как правового государства, необходимостью более активного и конструктивного участия сотрудников ОВД в данном процессе, в котором выделяются четыре направления: защита прав человека, повышение правосознания населения, обеспечение правопорядка, установление обратной связи с населением. Акцентируется внимание на негативной общественной тенденции привыкания людей к криминальному поведению как к допустимому для себя и простительному для других, что провоцирует рост масштабов преступности, не побуждая граждан к реальному противодействию различного рода посяательствам.

#### **Список литературы**

1. "О полиции": Федеральный закон РФ от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ // Российская газета. Федеральный выпуск №540 18 февраля 2011 г.
2. Дорожная карта дальнейшего реформирования органов внутренних дел РФ // Расширенная рабочая группа ПРИ МВД РФ по дальнейшему реформированию ОВД. М., 2013.
3. Глазкова Л.А. Регулирование миграционных процессов на территории городских муниципальных образований: дис. ... канд. социол. наук. Белгород, 2014. С. 3.
4. О противодействии терроризму [федер. закон принят Гос. Думой 26 февраля 2006 № 35-ФЗ: по состоянию на 1.03.2006] // СЗ РФ. 2006. № 38. Ст. 3968.
5. Ольшанский Д.В. Психология терроризма. СПб.: Питер, 2002. С. 154-155.
6. Гридчин А.А., Пашкевич А.В. Управление международным антитеррористическим сотрудничеством / под ред. Н.С. Данакина, А.П. Новикова. М.: Этносоциум, 2016. С. 35-36.

7. Лукин В.П. Рецепт доверия // Полиция России. 2012. № 12. С. 10-12.
8. Войновская Т. Защита мирных граждан... // Полиция России. 2015. № 1. С. 6-8.
9. Мясникова Л. Российский менталитет и управление // Вопросы экономики. 2001. С. 42.

## **ПРОФИЛАКТИКА ПРАВОНАРУШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

**Голева Т.В.**

*канд. соц. наук,  
заместитель начальника отдела  
морально-психологического обеспечения,  
начальник отделения психологической работы  
БелЮИ МВД России И.Д. Путилина*

Одна из тенденций стратегического развития МВД и его территориальных органов – усиление их профилактической функции. Для возрождения апробированных отечественных форм методов профилактики правонарушений, разработки и внедрения новейших технологий обеспечения безопасности и внедрения международного опыта предупреждения антиобщественных явлений отмечается целесообразность разработки проекта *Концепции основ государственной политики функционирования системы профилактики правонарушений в Российской Федерации* и его предоставления для рассмотрения в Правительственную комиссию по профилактике правонарушений [1].

Цель данной статьи – показать многообразие направлений профилактического воздействия в контексте повышения социальной компетентности сотрудников органов внутренних дел (ОВД). Социальная компетентность понимается при этом, как способность и готовность субъекта к эффективному социальному взаимодействию.

Следует отметить, что успешное проведение профилактической работы в сфере предупреждения правонарушений требует высокой социальной компетентности специалистов, занимающихся этой работой. Важно знать и учитывать весь комплекс социальных факторов, оказывающих влияние на состояние и динамику правонарушений. Только при условии знания этих факторов, направлен-

ности и характера их действия, возможности их регулирования (содействия, противодействия и т.п.) и позитивной трансформации их регулятивного потенциала возможно достижение ожидаемого эффекта. В этой связи полезно будет выделение основных направлений профилактики: 1) диагностика состояния и динамики правонарушений; 2) административное воздействие на правонарушителей; 3) социальная профилактика; 4) реализация программы «Безопасный город»; 5) декриминализация; 6) ресоциализация; 7) повышение роли низовых подразделений полиции.

1. В последние несколько лет, по данным Главного информационно-аналитического центра МВД России, наметилась тенденция роста абсолютных и относительных показателей количества преступлений, совершаемых в общественных местах, а особенно – на улицах, площадях, в парках и скверах целого ряда регионов Российской Федерации [2]. Определению тенденций в развитии ситуации с уличной преступностью служит анализ административной практики, поскольку именно она – основной профилактический инструмент уличной преступности. При этом, в отличие от уголовно-правовой статистики, административные правонарушения не группируются в зависимости от места совершения. Результаты анализа судебной практики позволяют утверждать, что общественно опасные деяния на улицах, как правило, совершаются спонтанно (96,4 процента) и в отношении ранее не знакомых людей при нейтральном их поведении (77 процентов), что объясняется необходимостью удовлетворения сиюминутных потребностей в алкоголе или наркотических средствах.

2. Применение в отношении хулиганов мер административного воздействия способно сыграть важную роль в предупреждении уличной преступности. Анализ административной практики также свидетельствует о снижении выявляемости правонарушений, связанных с появлением в общественных местах в состоянии опьянения, и, как следствие, низком уровне профилактики уличной преступности, поскольку основная масса уличных преступлений совершается лицами в состоянии алкогольного опьянения (свыше 40 процентов, по данным исследования материалов уголовных дел о преступлениях, совершённых на улицах, размещённых в открытом доступе в Государственной автоматизированной системе Российской Федерации «Правосудие»), и в отношении лиц, находящихся в таком состоянии. Подобное снижение во многом объясняется ликвидацией медвытрезвителей и передачей функции вытрезвления органам здравоохранения. В полной мере всё вышесказанное отно-

сится и к снижению количества выявляемых правонарушений, связанных с потреблением наркотических средств и фактов потребления (распития) алкогольной продукции в запрещённых местах либо потребление наркотических средств или психотропных веществ в общественных местах.

3. Продолжая рассмотрение направлений профилактической деятельности сотрудников ОВД, обратимся к социальной профилактике девиантного поведения, подчеркивая тем самым, что полиция занимается профилактикой не только правонарушений, но и других видов девиантного поведения (алкоголизм, наркотизм, семейное насилие и т.п.). Она занимается не только профилактикой как узко специализированной деятельностью, но и социальной профилактикой, которую характеризуют:

- полисубъектность: социальная профилактика проводится не одним-двумя, а несколькими субъектами;
- охранно-защитный принцип проведения, в отличие от контрольно-предупредительного и тем более – контрольно-репрессивного;
- временные параметры, позволяющие проводить все стадии профилактики (первичная, вторичная, третичная);
- многообразие способов, средств и методов проведения;
- определенные ограничения (информационные, социально-психологические, нормативные), накладываемые на проведение социальной профилактики [3].

Успешность социальной профилактики обусловлена во многом тем, насколько правильно определены "точки приложения" профилактических воздействий, в качестве которых выступают: понимание, знание; оценка, самооценка; ценностная ориентация; установка; мотив; потребность; интерес; позиция; поведенческая реакция; поведенческая стратегия; действия; привычки; личностные качества; статус; социальное самочувствие; эмоциональные состояния [3].

4. Оптимизация всей работы полиции по предупреждению и раскрытию преступлений требует дальнейшего внедрения и развития аппаратно-программного комплекса «Безопасный город». В используемых в этом комплексе навигационных системах мониторинга подвижных объектов следует активнее задействовать реальные возможности автоматизированного информационного оповещения нарядов полиции о преступлениях. В этих целях требуется:

- разработка и согласование единых для всех органов внутренних дел параметров и технических условий приема-передачи

автоматизированной информации, с решением правовых вопросов межведомственного электронно-информационного взаимодействия;

– создание программно-аппаратных средств, дополняющих действующие системы и обеспечивающих пересылку автоматизированной информации напрямую патрульным нарядам и другим службам реагирования [1].

5. Профилактическая функция органов внутренних дел усиливается в связи с декриминализацией незначительных преступлений. У сотрудников может появиться больше времени для выполнения своих непосредственных служебных обязанностей. В настоящее время проводится эксперимент, направленный на освобождение оперуполномоченных от работы с отказными материалами. Ожидаемый результат эксперимента – сосредоточение усилий сотрудников ОВД на их основной работе – предупреждении и раскрытии преступлений [4].

6. Продолжая рассмотрение направлений профилактики правонарушений, выделим и рассмотрим также направление, связанное с разрешением проблемы *ресоциализации*. В феврале 2013 года Президент Российской Федерации В.В. Путин на заседании итоговой Коллегии МВД за 2012 год отдал распоряжение – создать в России систему государственной профилактики преступности. В этой связи коснемся только одного аспекта. В местах лишения свободы в стране одновременно находится примерно 650 тысяч лиц, отбывающих наказание за совершённые преступления. В год освобождается 200–250 тысяч человек, многие из которых не стали на путь исправления. Необходимо создать систему ресоциализации, исправления уголовно ориентированных людей. Что для этого нужно?

Первое: это бронирование рабочих мест, пусть даже на непрестижных предприятиях, для лиц, возвращающихся из мест лишения свободы.

Второе: выдача первой небольшой ссуды за счёт работодателя на питание, одежду, наём жилья.

Третье: необходимо предоставить юридическую помощь по юридическому возвращению незаконно отчуждённого жилья.

Четвёртое: создать на предприятиях, участвующих в ресоциализации ранее судимых, профессионально-технические училища.

Пятое: ввести бесплатное лечение туберкулёза.

Шестое: если не стал на путь исправления – вставай под административный надзор в полиции с соответствующими, не вполне приятными, ограничениями [5].

Седьмое: Продолжая анализ направлений повышения профилактической функции в деятельности сотрудников ОВД, обратимся к *социально-организационным изменениям*. В ходе первого этапа реформирования МВД была сокращена численность низовых подразделений полиции, осуществлено укрупнение органов внутренних дел муниципальных образований. «Это негативно отразилось на обеспечении доступа граждан к правоохранительной помощи (затруднена процедура подачи заявлений в сельской местности, малочисленных населенных пунктах, снижена быстрота реагирования на сообщения о преступлениях)» [1].

Для нивелирования последствий сокращения численности личного состава полиции предлагается: а) применение современных технических средств, б) укрепление взаимодействия с другими субъектами правоохранительной системы, частными детективными и охранными предприятиями, специализированными общественными формированиями правоохранительной направленности (в том числе с добровольными народными дружинами) и гражданами. Определенные перспективы связываются с более активным участием органов местного самоуправления в правоохранительной деятельности. Ставится вопрос о введении в организационно-штатные структуры муниципальных образований должностей муниципальных инспекторов по охране общественного порядка в ранге муниципальных служащих, наделенных определенными правами и полномочиями по охране правопорядка [1].

Но основным направлением организационных изменений должно стать все-таки укрепление низовых подразделений полиции, воссоздание в ряде населенных пунктов ее территориальных подразделений. Воспользуемся здесь убедительными аргументами, которые приводит генерал-полковник полиции А.А. Чекалин, руководивший в разные годы службой участковых уполномоченных в Москве, а после – в центральном аппарате МВД России.

«Участковый – основное звено в структуре МВД, главный человек в погонах, который день и ночь, в выходные и праздничные дни работает с людьми и решает их проблемы. Участковый – это министр внутренних дел на конкретной маленькой территории. Молодые лейтенанты, которые приходят на должность участкового после институтской скамьи, не имея опыта, испытывают все сложности, связанные с риском как должностным и карьерным, так и

физическим, когда очень часто приходится иметь дело один на один с преступниками, особенно в сельской местности. Здесь участковый весь на виду и у него ни на минуту нет ни физического, ни психологического покоя» [5].

Но не менее важно и другое: участковый уполномоченный, как никто другой, владеет информацией об участке и проживающих на нем гражданах. Он должен иметь высокий уровень социальной компетентности, хорошо знать обстановку на территории и реально противостоять преступности.

Таким образом, высокая социальная компетентность требуется у специалистов, занимающихся профилактической работой в сфере предупреждения правонарушений. Важно знать и учитывать весь комплекс социальных факторов, оказывающих влияние на состояние и динамику правонарушений. Выделены основные направления профилактики: диагностика состояния и динамики правонарушений; административное воздействие на правонарушителей; социальная профилактика; реализация программы «Безопасный город»; декриминализация; ресоциализация; повышение роли низовых подразделений полиции, в частности, восстановление в ряде населенных пунктов ее территориальных подразделений.

#### **Список литературы**

1. Дорожная карта дальнейшего реформирования органов внутренних дел РФ // Расширенная рабочая группа при МВД РФ по дальнейшему реформированию ОВД. М., 2013.
2. Ситковский А., Маликов С. О тенденциях – языком цифр // Полиция России. 2015. № 8. С. 14-17.
3. Войнов П.Н. Управление процессами профилактики социальных девиаций среди учащейся молодежи: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08, 22.00.04. М., 2009. 225 с.
4. Ларионов Б.И. Новые вызовы требуют новых подходов // Полиция России. 2015. № 8. С. 10-13
5. Чекалин А.А. Главные принципы реформирования // Полиция России. 2014. № 11. С. 3-6.

## СИСТЕМА КОММУНИКАЦИЙ ВУЗА В ВОСПРИЯТИИ АКТОРОВ ВНУТРЕННЕЙ СРЕДЫ

**Женихова Л.А.**

*аспирант кафедры социологии и управления  
Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

**Шавырина И.В.**

*канд. соц. наук, доцент  
Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

Анализ осуществления внутренних коммуникаций учреждения высшего профессионального образования затруднен вследствие специфичности данных учреждений, недостатком открытой информации и консервативной политикой учреждений.

В исследовательских целях нами было проведено социологическое исследование, направленное на изучение практики организации внутренних коммуникаций вуза. Социологическое исследование проходило в несколько этапов. На первом этапе нами было проведено анкетирование профессорско-преподавательского состава вуза, а также сотрудников высшего учебного заведения на предмет выявления степени эффективности организации внутрикorporативных коммуникаций (N=280). На втором этапе нами было проведено анкетирование студенческой аудитории с целью выявления наиболее эффективных инструментов и каналов внутренних коммуникаций (N=340).

На вопрос о сущности внутренних коммуникаций, ответы респондентов распределились следующим образом: как для сотрудников и преподавателей вуза, так и для обучающихся внутренние коммуникации – это, в большей степени, возможность получать актуальную и своевременную информацию, необходимую для выполнения трудовых функций – 43%, 51% и 57%, возможность быть вовлечённым в инновационную, научную и образовательную сферу вуза – 42% (ППС) и 63% (обучающиеся), при 11% (сотрудники), а также возможность получения обратной связи – 39%, 21% и 36%, соответственно. При этом на возможность межличностной коммуникации указывает только 18% преподавателей, 7% сотрудников вуза и 9% обучающихся, а на возможность активного участия в реализации стратегии развития вуза только 13% преподавателей, 3% сотрудников вуза и 7% студентов.



Рис. 1 Внутренние коммуникации для Вас это, прежде всего....., %

Таким образом, безусловным является осознание важности внутренних коммуникаций внутренними субъектами и ее значимости в системе высшего образования. Тем не менее, полученные данные указывают на существующие различия в восприятии внутренних коммуникаций в зависимости от статуса опрошенных. Очевидным является, что для всех акторов внутренних коммуникаций важна актуальная и своевременная информация, равно как и возможность получения обратной связи, тем не менее для сотрудников вуза вовлеченность в инновационную, научную и образовательную сферу вуза менее значима, нежели чем для ППС и обучающихся. И это вполне объяснимо спецификой деятельности данной категории персонала организации.

Анализ результатов об уровне информированности о стратегии развития вуза и ближайших планах его развития показал, что 38% ППС, 22% сотрудников, а также 26% обучающихся владеют полной и достоверной информацией, четко проинформированы о стратегии развития вуза, понимают и осознают ближайшие планы его развития. Тем не менее 56% преподавателей, 66% сотрудников вуза, а также 69% обучающихся указали на то, что владеют только той информацией, которая изложена на официальном сайте, закреплена в приказах и распоряжениях, а 6%, 3% и 5% опрошенных по группам высказали мнение, что не владеют информацией о стратегии развития вуза и ближайших планах его развития. Ответы респондентов распределились таким образом, что затруднившиеся

ответить на данный вопрос были только в категории «сотрудники» вуза.

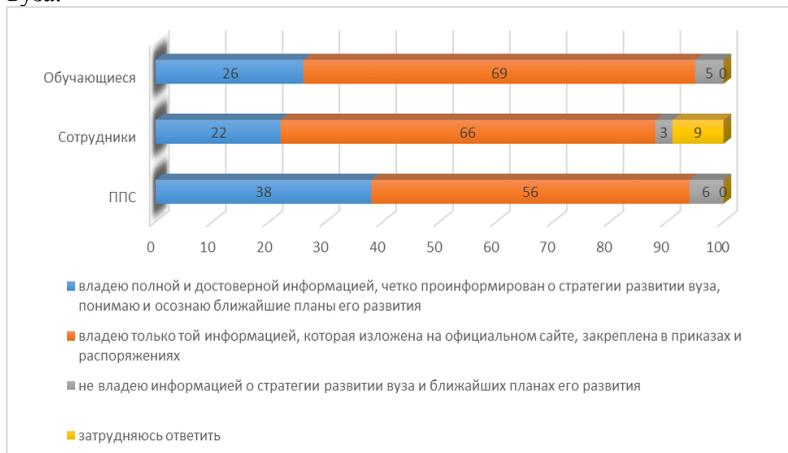


Рис. 2 Оценка уровня информированности о стратегии развития вуза и ближайших планах его развития, %

На вопрос о традиционно-сложившейся системе внутренних коммуникаций в вузе мы получили следующие данные, представленные на рис. 3.

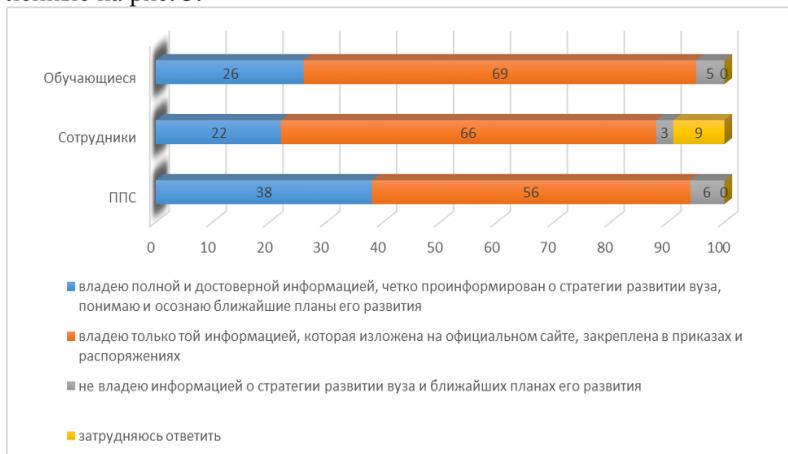


Рис. 3 Наличие в вузе традиционно-сложившейся системы внутренних коммуникаций, %

Распределение ответов на данный вопрос показало, что только 12% ППС, 24% сотрудников вуза, а также 6% обучающихся считают, что в вузе однозначно существует традиционно сложившаяся эффективная система внутренних коммуникаций. Практически треть респондентов – 36%, 42% и 28% по выделенным группам – считает, что в вузе безусловно существуют внутренние коммуникации, но они не приведены систему. Такая же треть -32% ППС и 34% обучающихся соответственно – указывают на то, что в вузе работают лишь некоторые каналы внутренних коммуникаций. При этом только 18% сотрудников вуза указывают на этот факт.

Самым существенным показателем является то, что 16% ППС, 10% сотрудников вуза, а также 20% обучающихся отмечают полное отсутствие системы внутренних коммуникаций, при 4%, 6% и 12% по группам затруднившихся ответить. Результаты ответов на данный вопрос указывают скорее на не сложившуюся систему внутренних коммуникаций в вузе, причем всеми внутренними акторами коммуникационных процессов в вузе. Тем не менее, распределение ответов сотрудников вуза указывает на некоторые различия. На наш взгляд, это вполне объясняется тем, что сотрудники вуза находятся на рабочем месте в течении всего рабочего дня, а специфика преподавательской деятельности не подразумевает этого и большое количества работы выполняется вне непосредственного рабочего места.

Таким образом, актуализируя внутренние коммуникации вуза как возможность получения актуальной и своевременной информации, необходимой для выполнения трудовых функций, преподаватели и сотрудника вуза в большинстве своем владеют только той информацией, которая изложена на официальном сайте, закреплена в приказах и распоряжениях, указывая на то, что в вузе работают лишь некоторые каналы внутренних коммуникаций.

#### **Список литературы**

1. Демененко И.А., Шавырина И.В. Корпоративная газета как инструмент формирования репутационного капитала вуза // Менеджмент в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 105-108.

## **РОЛЬ СЕМЬИ В КОРРЕКЦИИ РЕЧЕВЫХ НАРУШЕНИЙ ДОШКОЛЬНИКОВ**

**Зайцева Ж.В.**

учитель-логопед МБДОУ д/с №12

**Татаренцева Е.В.**

*учитель-логопед*

**Кузнецова С.П.**

*воспитатель*

Важным фактором полноценной деятельности человека является его речь, с помощью которой он взаимодействует с другими людьми, обменивается информацией, выражает свою позицию. Однако, существуют специфические нарушения речевой деятельности, которые проявляются еще в детском возрасте и крайне важно вовремя начать коррекционную работу с такими детьми. Процесс коррекционно-развивающей деятельности в отношении детей с речевыми нарушениями имеет комплексный характер и предполагает сотрудничество специалистов с семьей ребенка, с его родителями.

Полученные родителями во время занятий с логопедом и воспитателями знания позволяют закрепить их в процессе прогулок, экскурсий, во время ухода за растениями, животными.

Мы предполагаем, что огромное влияние на коррекционную деятельность ребенка с речевыми отклонениями в семье оказывают ее состав, характер сложившихся в ней эмоциональных отношений, стиль воспитания, психологические особенности и педагогические возможности родителей.

Следует отметить, что эмоциональная стабильность родителей напрямую связана с речевыми нарушениями детей, в связи с чем, психологическая неустойчивость родителей создает большую вероятность нервных срывов у детей. По данным некоторых исследований, для детей с отклонениями, в том числе и с речевыми, в развитии в системе межличностных отношений наиболее эмоционально значимыми являются отношения с матерью.

По мнению некоторых исследователей, благоприятной основой для коррекции детей с речевыми отклонениями является гармонизация жизнедеятельности ребенка, предполагающее безоценочное, демократическое взаимодействие с детьми, высокий уровень доверия родителей к детям, развитие позитивной самооценки

у родителей и детей; формирование позитивного, сплоченного образа семьи у детей [2].

Очень важно привлекать родителей к активному участию и сотрудничеству с помощью коллективной, индивидуальной, наглядно-информационной работы. Необходимо в течение года проводить от трех до пяти родительских собраний по речевой тематике, в процессе которых важно разъяснить им необходимость систематической логопедической работы, рассказать о возможных последствиях нарушений произношения при отсутствии коррекционной работы. Необходимо продемонстрировать записи дефектной и исправленной речи.

При работе с семьями детей с отклонениями в развитии благоприятным является создание атмосферы сообщества, в котором родители чувствуют себя принятыми и имеют возможность обращения в любое удобное для них время. Группы могут иметь открытый характер. Также возможен вариант клубной работы.

Работа с родителями может проводиться с использованием методов активного социально-педагогического обучения в группах. В ходе работы родительских групп им сообщаются сведения об особенностях воспитания и развития их детей, обсуждаются различные педагогические ситуации, как из литературных источников, так и из их личного опыта, предлагаются методические рекомендации для совершенствования процесса семейного воспитания.

Помимо собраний важным видом сотрудничества логопеда и родителей являются консультации, затрагивающие такие актуальные темы, как: звуковой анализ в домашних условиях; рассказывание как форма коррекции речевых нарушений, артикуляционная гимнастика, развитие мелкой моторики, сказка как вид коррекции речевых нарушений: семейные речевые игры.

Коррекционная деятельность в семье заключается в создании благоприятных домашних условий для систематической работы по общему, речевому развитию детей, при этом родителям крайне важно повышать психолого-педагогическую компетентность. Отметим, что формирование речи детей во многом основывается на примере родителей, так как ребенок подражает близким людям, иногда точно копируя не только речь, но и даже интонацию, в связи с чем родителям нужно следить за правильностью своей речи.

Достаточно эффективными методами сотрудничества родителей и воспитателей помимо групповых собраний, индивидуальных бесед и консультаций являются анкетирование, наглядная агитация, открытые занятия с детьми.

Следует отметить, что помощь детям будет эффективной в случае предъявления к их речи единых требований.

Таким образом, эффективность коррекционной деятельности речевых нарушений дошкольников зависит от характера сотрудничества педагогического коллектива и родителей. Тесное взаимодействие воспитателя, логопеда и родителей, повышает речевую культуру дошкольников и коррекционно-педагогическую компетентность самих родителей и способствует устранению причин речевых трудностей.

#### **Список литературы**

1. Мастюкова Е.М., Московкина А.Г. Семейное воспитание детей с отклонениями в развитии: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ под ред. В.И. Селиверстова. М., 2013.
2. Пастухова, Л. А. Детско-родительские отношения в семьях с детьми, имеющими недоразвитие интеллекта : дис. . канд. псих. наук : 19.00.07 / Л. А. Пастухова. Ярославль, 2006. – 216с.

### **ПОЗНАВАТЕЛЬНАЯ АКТИВНОСТЬ У ДОШКОЛЬНИКОВ С НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ**

**Заречная Е.Б.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Мазур Т.А.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Татаринкова Т.П.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

Одной из основных задач современной педагогики является воспитание активной, самостоятельной личности, при этом одной из важнейших ее характеристик является система интересов ребенка, познавательная активность.

Познавательная деятельность является видом деятельности по использованию и приобретению знаний, характеризующаяся активностью позиции ребенка, его способностью ставить познавательные задачи, подбирать способы их решения, анализировать результат [1].

Познавательная деятельность способствует развитию наглядного и логического мышления, произвольного внимания, восприятия, памяти, творческого воображения.

Мотив познавательной деятельности в дошкольном возрасте обусловлен потребностями другой, важной для ребенка деятельности, в первую очередь игровой

Познавательная деятельность позволяет ребенку узнавать окружающий мир, соответственно, формирование познавательной деятельности становится – одна из основных функций умственного воспитания детей дошкольного возраста.

Вопросы познавательной деятельности дошкольников привлекали внимание таких ученых, как Л.И. Божович, М.А. Данилов, Н.А. Менчинская, Г.И. Осипов, М.В.Ткачева и многих других.

Развитие познавательной деятельности у детей дошкольного возраста представляет многоаспектный целенаправленный процесс, основным компонентом которого являются любознательность ребенка, которая переходит от процесса наблюдения к деятельности. Познавательные интересы дошкольников основываются на явлениях окружающей жизни и обусловлены потребностями развивающейся личности. Важными составляющими познавательной деятельности являются также воля, мотивация, направленность личности ребенка.

Свои особенности имеет познавательная активность у детей с нарушениями речи, как правило, сопровождающая рядом проблем, затрудняющих их социальную адаптацию.

У детей с нарушениями речи отстает двигательная активность, сопровождающая плохой координацией движений, снижением скорости и ловкости их выполнения, недоразвитием мелкой моторики. У детей с тяжелой формой речевых расстройств наблюдаются эмоционально-волевые отклонения: неуверенность в себе, повышенная раздражительность, агрессивность, обидчивость, неустойчивость интересов, низкая наблюдательность и мотивация, наличие многочисленных коммуникативных барьеров.

Нарушения речевой деятельности откладывают негативный отпечаток на формирование интеллектуальной, эмоциональной и волевой сфер. У таких детей наблюдается недостаточная устойчивость внимания, ограниченность его распределения.

Речевые нарушения влияют и на другие стороны психического развития, проявляясь в особенностях мышления. Дети с нарушениями речи отстают в развитии словесно-логического мышления, и сложно анализировать, сравнивать и обобщать.

Таким образом, речевые нарушения отрицательно влияют как на интеллектуальную деятельность, так и на всю личность в целом.

У дошкольников с нарушениями речи возникают трудности в назывании тех или иных свойств объектов, восприятие замедлено, недостаточно избирательно, фрагментарно. Дети с речевыми нарушениями затрудняются выделять нужные свойства предметов, обозначать словом их свойства. Они также допускают ошибки в определении пространственного положения предметов, его изображения. Так же они испытывают большие трудности в сравнении, сопоставлении, определении сходства и отличия между предметами.

При организации условий для повышения познавательной активности дошкольников с нарушениями речи следует использовать наглядность для иллюстраций рассказов воспитателя, организовывать самостоятельные действия каждого ребенка с предметом усвоения; корректировать усвоение знаний и учебных умений.

Развитие познавательной активности детей с нарушениями речи зависит от степени его вовлечения в творческий исследовательский поиск.

Система стимулирования и развития познавательной активности дошкольников с нарушениями речи является комплексным, поэтапным процессом, в ходе которого используются разные формы и методы.

Так как основным видом деятельности дошкольников является игра, следует сделать акцент на моделировании ситуации сюжетно-ролевых игр, в процессе которых ребенок учится общению со сверстниками и с взрослыми. Игры оказывают положительное влияние на умственное развитие детей, но учитывая, что не все дети одинаковы, необходимо осуществлять поиск новых методов и приемов, обеспечивающих всестороннее развитие детей с речевыми нарушениями.

Существенным фактором познавательной активности, является подготовленность дошкольников к самостоятельной познавательной деятельности, обусловленная наличием у детей соответствующих знаний и умений.

Некоторые исследователи выделяют следующие педагогические требования стимулирования познавательной активности дошкольников с нарушениями речи [2]:

- повышение мотивации и стимулирования дошкольников по достижению познавательных целей;
- стимулирование механизма ориентировки детей к предстоящей деятельности;
- формирование интеллектуальных умений дошкольников по переработке информации.

Следует поощрять стремление ребенка к экспериментированию, позволяющему ребенку моделировать картину мира исходя из собственных наблюдений, опыта. Организация условий для непосредственного контакта ребенка с предметами или материалами, позволяют познать их свойства и качества повысить любознательность детей, стимулируя познавательную активность, при этом крайне важно как родителям, так и воспитателям активно помогать этому процессу.

Экспериментальная деятельность ребенка тесно связана с наблюдением, с помощью которого осуществляется восприятие и результаты «исследовательской» работы [3].

Обсуждение наблюдений развивают и речевую, и творческую деятельность ребенка. Так в рисовании, он может во всей точности передать детали результатов своих наблюдений.

Отметим, что детям свойственно экспериментировать с различными веществами с целью узнать новое: они могут разбирать игрушки, наблюдать за падающими предметами, как правило, они не всегда знакомы с правилами безопасности. В рамках дошкольного учреждения эксперимент безопасен для ребенка и знакомит его с различными свойствами окружающих предметов, с законами жизни природы.

Таким образом, познавательной активности дошкольников с нарушениями речи способствует многообразие форм конструктивного сотрудничества воспитателя и родителей в совместной воспитательной деятельности.

### Список литературы

1. Герасимов С.В. Познавательная активность и понимание // Вопросы психологии. – 1994. – № 3. – С. 88-93.
2. Попова, Н.В. Педагогическая система стимулирования познавательной активности детей старшего дошкольного возраста автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 2020. – 31 с.
3. Развитие познавательных способностей детей с нарушениями речи в совместной деятельности по экспериментированию. URL:<https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2015/06/23/razvitiye-poznavatelnyh-sposobnostey-detey-s-narusheniyami-rechi-v> (дата обращения: 05.06.2020)

## CULTURE FACTOR OF MECHANICAL SOLIDARITY IN MALI

**Кейта Мамаду Диабару**

*аспирант кафедры социологии и управления  
Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

*Научный руководитель **Данакин Н.С.***

*докт.соц.наук, проф. кафедры социологии и управления  
Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

### **Summary**

This article deals with social solidarity in its cultural dimension in the Republic of Mali in "Bamanan". In Mali the "bamanan" society is highly structured and stratified in social class, of reference, in group of young people, of women... Each group plays its role for harmony, peace, social cohesion, living together, mutual aid, sharing, solidarity (family, religious, social ...) based on traditional values (customs, mores, rites ...). Indeed, solidarity is a historical fact, even legendary and initially had a humanist meaning (solidarity-fraternity), thereafter, it took another socio-economic form (associative solidarity, mutualist, cooperative ...).

Solidarity can be defined as a feeling that pushes people to give each other mutual help, either out of moral duty, or because a community of interests exists between them. Starting from this definition, we can analyze solidarity according to two paradigms: mechanical solidarity which is done automatically, spontaneously, without calculation, without interest ... specific to Africa and organic solidarity based on calculation, interests ... which is specific to Europe and elsewhere, but each type of solidarity also depends on the level of socialization.

As for culture, sociology defines it as: "what is common to a group of individuals" and as "what binds it", that is, what is learned, transmitted, produced and created".

Social (mechanical) solidarity from its origins has played a functional role in society and had as its main objective social and humanitarian assistance. In case of social problems or difficulties, the wise men meet to find a solution to the "Malian". It is also the ability to feel what the other is going through and the will to help them live better, but it is also the ability to make their contribution to collective action to reduce inequalities and protect the conquests of collective well-being. In the

Malian context, helping is a civic responsibility and a duty of solidarity and founds a stable and equitable society.

Incidentally, (Konaté 2010) recalls that at the "foundation of African cultures there is an" original pact "in which oral rules have been written down since time immemorial, which preserve the harmony of the group ...".

Keywords

Culture, mechanical solidarity, organic solidarity, social cohesion, sharing, mutual aid, socialization.

### **I. Introduction**

Traditional solidarity is a cardinal virtue of African (Malian) culture. It is a historical and legendary fact. Solidarity's main objective is social assistance in all areas of activity through associations, social classes, cooperatives, communities, ethnic groups, religions, etc. All of these actions are aimed at quantitative, qualitative and sustainable living conditions of the community, of society.

Unity is strength, in this regard, Mr. Mamadou Dia maintains that: "Africa has a cult of solidarity which is fully expressed in the form of the traditional life of its inhabitants: community life". He also maintains that: "in the past, this solidarity has enabled the construction of a community society which had neither proletarians nor wage earners".

Léon Bourgeois, in his book *Solidarité* (1896), maintains that solidarity is "mutual responsibility which is established between two or more people" or even a "fraternal bond which obliges all human beings towards one another, making us a duty to assist those of our fellow men who are in misfortune".

But, with globalization, globalization, capitalism, modernity ... these practices tend to collapse especially at the level of the young generation which stipulates: "each for himself, God for all". It is the one who can save it. Individualism is beginning to take precedence over the social.

In the Malian context, a certain number of peculiarities drive social cohesion, consensus, action and affect interactions in society to fight poverty, stigma...

The Malian socio-cultural imperatives determine, format, shape, shape the individual on the psychological, emotional, conative, social level ... These socio-cultural imperatives exert pressures, constraints and the individual becomes a conditioned, a dominated ... what makes him pushes to be united at all times and in all places.

The fundamental research question that this article tries to answer is: "How do socio-cultural imperatives through socialization (culture)

interact on the behavior of individuals and impact interactions for greater social solidarity?"

The methodology is structured in three parts: the first deals with the socio-cultural imperatives which are factors of social solidarity.

The second part deals with the correlation link between culture and social solidarity: Figure 1.

The third part is devoted to the presentation of our research methodology, its results and their discussions.

Finally, the conclusion to recapitulate the objectives, the methodological limits and the lines of future research (perspectives).

### Methodology

To better explain and understand Malian culture, we mobilized a macro-sociological analysis (the methodological holism of Emile Durkheim with emphasis on social determinism), with a hypothetico-deductive approach, a quantitative method with a questionnaire.

#### Hypotheses

1. Culture conditions and determines mechanical solidarity,
2. Culture formats, shapes, models habits, attitudes, behaviors to acquire a feeling of solidarity, mutual aid, sharing, social cohesion...
3. Culture conditions the way of thinking, feeling and acting to be united.

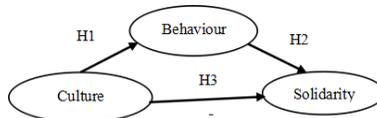


Fig. 1: Research hypotheses and proposed conceptual model

### I. Sociocultural imperatives factors of social solidarity

Social solidarity is a historic and natural heritage which has for main reason to act in the general interest of the group in the event of natural disasters, wars, famines, droughts ... but also in favor of the poorest or vulnerable people. In Mali, solidarity is a social duty and a mutual obligation of aid and assistance that exists between people in a group or a community. Union, living together, sharing, mutual aid, social cohesion, social solidarity... are the strength and harmony of society.

Now, mechanical solidarity tends to collapse in favor of organic solidarity because individual consciousness gains over collective consciousness a certain autonomy due to globalization, globalization, capitalism, individualism...

### 2. The correlation between culture (socialization) and solidarity

In the African context, a natural, spontaneous, mechanical, historical correlation exists between culture and social solidarity due to social ties, integration, social cohesion...

The aim is humanitarian and participates in reducing social inequalities, helping and assisting vulnerable groups for stability, harmony, understanding, living together, social cohesion ... in society.

Socio-cultural imperatives participate, help create, consolidate, develop social solidarity in the community. In the 21st century, the behavior of young people is influenced by: modernism, capitalism, individualism ... and organic solidarity phagocytizes mechanical solidarity with the meeting of cultures (the clash of cultures) Western and African. Thus, the behavior of individuals plays a regulator between culture and solidarity.

### **III. Results**

The test of said structural model allowed us to approve the 3 causal hypotheses and validate them empirically and by noting a mediating variable between culture and solidarity.

Referring to our proposal for a conceptual research model, we have identified 3 causal links between our theoretical constructs (latent variables). First Culture (H1) could act positively on the behavior of individuals (H2), which in turn could act significantly on solidarity (H3), therefore, individuals and their behaviors could play a mediating role between culture and solidarity.

### **IV. Discussion**

It is about social solidarity in Mali in Bamanan environment. The objective is to reduce inequalities, help the poorest for harmony, stability, well-being, social cohesion ... this social action is organized in the event of necessity, disaster, epidemic, pandemic ... It takes place at local, national and international level through classes, associations, cooperatives, NGOs...The mentality, the behavior, the habits, the attitudes ... of young people begin to change the game with individualism, "each for himself, God for all". Charities, altruism, philanthropy. fade from year to year. Selfishness takes precedence over generosity, individualism over collectivism, capitalism over socialism is it the fad, is it said?

After analyzing the data and validating the hypotheses in the Malian context, the results show: that there is a correlation between socio-cultural imperatives and social solidarity, that socio-cultural representations determine solidarity, that socio-cultural variables are factors, authors and actors of social solidarity. But one remark is obvious: a significant drop in social solidarity due to globalization, globalized modernity, individualism, capitalism etc. especially at the level of the young generation with the meeting of cultures "the clash of cultures". Individuals and their behaviors play a

mediating role between culture and social solidarity and tend towards individualism.

### **Conclusion**

After analysis, the results show that there is a significant correlation between the culture that conditions, determines, influences the behavior of the individual, which in turn affects and impacts solidarity. In the Malian context, culture determines and conditions solidarity. The observable indicators are mutuals, associations, cooperatives, aid, donations, legacies. The contribution of this research work consists in raising awareness and exploiting African socio-cultural variables for effective management of the community, of society.

It would be desirable to emphasize the impact of culture on the management of society and even organizations, to pose the problem of social solidarity (past, present, future), to explore and promote the sides culture positive.

### **References**

1. Émile Durkheim, from the division of social work, Paris, PUF, 1893.
2. Konaté, M. (2010) is black Africa cursed? Paris: Fayard.
3. M. DIA, Contribution to the study of the cooperative movement in Africa, Paris, African Presence, 1981, p. 5.

## **ОСОБЕННОСТИ ИГРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОШКОЛЬНИКОВ С НАРУШЕНИЯМИ РЕЧИ**

**Ковалева М.В.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Щетинина М.К.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

**Яструбенко С.М.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

Известно, что игровая деятельность в детском возрасте является определенным способом познания, расширения представлении ребенка об окружающей среде способствуя мыслительной и речевой деятельности, развитию внимания, памяти.

Игровая деятельность способствует развитию личностных качеств ребенка: доброжелательности, отзывчивости, решительности, честности, а также общительности, так как большинство игр носит коллективный характер.

Игровая деятельность осложняется в случае, если у детей наблюдаются определенные отклонения, в том числе и речевые.

Для дошкольников с нарушениями речи игровая деятельность имеет такое же важное значение, являясь необходимым условием их всестороннего личностного развития, при этом деформации звукопроизношения, ограниченность словарного запаса, грамматические и темпоральные речевые нарушения лежат в основе определенных особенностей игровой деятельности [5].

В процессе игры у детей с нарушениями речи наблюдается замкнутость, нерешительность, быстрая утомляемость, инертность при переключении на другой вид деятельности, нестабильность памяти, поэтому игровая деятельность таких детей должна проходить при непосредственном участии взрослых и именно при соблюдении этого важного условия дети получают знания и впечатления. В игровой деятельности дети с речевыми нарушениями используют невербальные формы общения: жесты, мимику [1].

Проблема игровой деятельности представляет научный интерес для многих исследователей: Л.С. Выготского, С.А. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, Д.Б. Эльконина.

Как правило игры детей с речевым нарушениями однообразны, не имеют целенаправленности, распределяемые роли второстепенны и нечетки. Дети с заиканием и вовсе могут отказаться от игр со сверстниками [3].

Содержание игровой деятельности стереотипно, вербально ограничено. Дети с речевыми нарушениями предпочитают подвижные игры. В сюжетно-ролевых играх присутствуют бытовые темы, в которых отражаются отрицательные семейные взаимоотношения.

Ребенок практически не контактирует с партнерами по игре: общение происходит, как правило, опосредованно или с помощью взрослого.

В случае, если правила игры усложняются, ребенку с речевыми нарушениями их сложно понять, в результате чего игра может просто закончиться.

Для того, чтобы игра приносила детям с нарушениями речи удовольствие и вызывала интерес, необходимо создать для этого специальные игровые условия. В первую очередь для того, чтобы заинтересовать детей с нарушениями речи игрой, придать ей условия свободного выбора и эмоционального раскрепощения, воспитатель или родитель сам должен стать ее участником.

С идеями свободного развития ребенка с речевыми патологиями, его личностного ориентирования наиболее оптимально согласуются как дидактические, так и сюжетно-ролевые игры.

В процессе сюжетно-ролевой игры педагогически целесообразно создать «материальную основу» игры, подобрав игрушки и игровые материалы в соответствии с основной тематикой детских игр.

Сюжетно-ролевая игра оказывает положительное влияние на развитие речи. В процессе такой игры ребенок вслух разговаривает с игрушкой, говорит и за себя, и за нее, подражает «реву» самолета, разнообразным звукам. В процессе игры воспитатель и логопед много разговаривают с детьми, в результате чего у ребенка возникает потребность в речевом общении, у него возникает желание попросить взрослого о чем-либо, сообщить ему что-то, а воспитателю при этом важно побуждать детей обращаться с вопросами по поводу той или иной игрушки. Таким образом, сюжетно-ролевая игра способствует развитию речевой активности детей.

В сюжетно-ролевых играх дети берут на себя роли взрослых людей и в игровой форме воспроизводят их деятельность и отношение между ними, комментируя свои игровые действия, например, «Мама готовит суп»; «Папа едет на машине», «плотник забивает гвоздь». Действующие лица в сюжетно-ролевой игре перевоплощаются в определенный образ самого ребенка, например, девочка определяет свою роль и роль подруги следующим образом: «Я буду мама, а ты – моей дочкой» [2].

Следует уделять внимание развитию коммуникативных способностей дошкольников, используя метод комментированных упражнений для объяснения своих действий. Это во многом способствует закреплению навыков пользования инициативной речью, совершенствованию разговорной речи, обогащению словаря, формированию грамматического строя языка и формированию умения играть в группе.

Очень важно при включении дошкольников в сюжетно-ролевую игру сопровождать рассказом содержание определенных действий, например, «Эту куклу зовут Маша. Маша хочет есть. Где покормим Машу? Есть надо за столом?». Когда ребенок наблюдает разнообразные действия, сопровождаемые разным лексическим обозначением, у него развивается чувство языка. Игровой опыт ребенка с нарушениями речи слишком мал, поэтому свои действия он выполняет не всегда в правильной последовательности. Например, усаживая куклу есть, ребенок забывает «помыть ей руки», поэтому здесь важно опять же комментировать неоднократно свои действия.

В процессе сюжетно-ролевой игры, нельзя отвлекаться от сюжета, пока речевой сюжет или его фрагмент не будет полностью «проигран», например, делать замечания детям, так как в этом случае теряется целостность восприятия сюжета. Таким образом, логопед одновременно демонстрирует образцы и речевого, и игрового поведения.

В процессе сюжетно-ролевой игры воспитатель или логопед должен уметь перевоплощаться в ту или иную сюжетную роль, чтобы затронуть эмоциональную сферу ребенка, заставить его испытывать определенные чувства.

Таким образом, игровая деятельность у детей с нарушениями речи имеет свои особенности, но при этом, не существенно отличается от игровой деятельности нормальных детей. Подбор различных игровых форм для детей с речевыми нарушениями определяет возраст ребенка и его речевыми возможностями.

Коррекционная работа по вовлечению ребенка с нарушениями речи в игру должна содействовать развитию речи и формированию правильного поведения, постепенно усложняя правила игры и речевой материал.

**Дидактические игры** направлены на расширение представлений о предметах, их назначении и качествах, развивая психические процессы детей. У детей с нарушениями речи в процессе дидактических игр развивается фонематический слух, речевая моторика, расширяется словарный запас, логическое мышление, коммуникативные способности.

Такие игры формируют у детей уверенность в себе, желание говорить. В процессе проведения дидактических игр дети не должны испытывать затруднений и являться пассивными созерцателями. Для улучшения координации детей с нарушениями речи, игры сопровождаются движениями, объясняя правила игры с одновременным показом действий. На первых этапах коррекционной деятельности лежит игровое действие с предметами, а на последующих этапах центральное положение занимают словесные игры.

Детям с заиканием выбор игр направлен на выработку навыков длительного речевого выдоха, плавного темпа речи, формирование спокойного поведения, развитие речи. Дети выполняют требования взрослого, повторяют фразы, проговаривают вместе с воспитателем слова, задают вопросы, дают ответы. В дальнейшем, в период пересказа дети пробуют рассказывать о том, что запомнили или составляют рассказ об игрушке.

Отметим, что одни и те же игры могут проводиться с детьми, имеющими разные речевые нарушения, но при этом меняются цели. Например, игра «Эхо» для детей с фонетическими нарушениями закрепляет правильную артикуляцию звуков, для детей с общими нарушениями речи эта игра направлена на работу над словом, фразой, а для детей с заиканием – на развитие длительного речевого выдоха.

**В коррекционной работе с детьми, имеющими речевые нарушения, целесообразно применять подвижные игры.** Движения повышают деятельность речедвигательного анализатора, ускоряют реакцию нервных центров, улучшают подвижность процессов возбуждения и торможения в коре головного мозга. Проведение подвижных игр должно обязательно сопровождаться речью, стихами, пением, считалками.

Подвижные игры направлены на закрепление навыков правильного звукопроизношения, расширение знаний об окружающем мире.

Рекомендуют использовать простые игры, построенные на одном действии, которое показывает воспитатель, например, «Гуси-лебеди». Для заикающихся дошкольников игры подбираются с целью выработки плавности движений, снятия скованности мышечного тонуса, судорожности, например, игру «Зайка серый умывается».

Таким образом, игровая деятельность детей с речевыми нарушениями требует контроля со стороны воспитателя для того, чтобы она способствовала их всестороннему развитию.

#### **Список литературы**

1. Выготский, Л.С. Вопросы детской психологии / Л.С. Выготский. - СПб. : Союз, 2011.
2. Власенко И. Т. Особенности словесного мышления взрослых и детей с нарушениями речи. - М., 2000.
3. Миронова, С.А. Логопедическая работа в дошкольных учреждениях и группах для детей с нарушениями речи / С.А. Миронова. - М. : АПО, 1993.
4. Специальная дошкольная педагогика : учеб. пособие / Е.А. Стребелева [и др.] ; под ред. Е.А. Стребелевой. - М. : Академия, 2001
5. Эльконин, Д.Б. Психология игры / Д.Б. Эльконин. - 2-е изд. - М. : ВЛАДОС, 1999. - 360 с.

## **ЗНАЧЕНИЕ ПОДВИЖНЫХ ИГР В РАЗВИТИИ ДЕТЕЙ С РАССТРОЙСТВАМИ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА**

**Кухтинова Ж.Г.**

*инструктор по физической культуре МБДОУ д/с № 12*

**Заложных Н.В.**

*педагог-психолог МБДОУ д/с № 12*

**Куткова О.Г.**

*воспитатель МБДОУ д/с № 12*

Развитие детей определяется многочисленными факторами, среди которых особое место занимает игровая деятельность, являющаяся ведущей в детском возрасте. В процессе игры дети учатся разноаспектно видеть те или иные события, согласовывать свои действия с интересами других детей, следовать определенным нормам и правилам. К числу самых разнообразных игр относятся подвижные игры, которые являются достаточно эффективным средством физического воспитания. Особое значение приобретает игра в развитии детей с серьезными нарушениями здоровья, в частности аутичных детей.

Проблема детского аутизма является достаточно актуальной проблемой как в медицине, так и педагогике. Под аутизмом понимают расстройство, возникающее вследствие нарушения развития головного мозга и характеризующееся выраженным и всесторонним дефицитом социального взаимодействия и общения, а также ограниченными интересами и повторяющимися действиями [2].

Развитие детей с таким заболеванием имеет свои особенности: у такого ребенка искажена система смыслов, позволяющая выстраивать социальные связи, нарушена ориентация в пространстве, им крайне сложно взаимодействовать с другими людьми, а также приносить в реальной жизни имеющиеся знания, умения и навыки.

В случае отсутствия своевременной диагностики большая часть детей с аутизмом признается необучаемой, а при отсутствии лечебно-коррекционной работы у них наступает глубокая инвалидность. В данной связи необходимым средством коррекции двигательных нарушений являются подвижные игры, адаптированные к специфике аутичных детей и ориентированные на нормализацию физического состояния, поддержание психофизического тонуса и снятие эмоционального напряжения. Помимо этого, подвижные игры являются одним из важных факторов социализации личности ребенка.

Содержание занятий должно включать разнообразные упражнения, направленные, в первую очередь, на общефизическое развитие, при этом, для каждого из упражнений должна быть возможность для его усложнения при сохранении общей привычной формы, так как для ребенка с аутизмом очень важны постоянство, стабильная последовательность действий. Серия последовательных упражнений на уроках физической культуры способствует привыканию аутичного ребенка к ним, причем упражнения, привычные по форме, но с постепенно усложняющимся содержанием являются для такого ребенка значительно меньшим стрессом, чем совершенно новые упражнения [1].

Сосредоточение внимания и повторение действия для аутичных детей является крайне проблематичным, поэтому в процессе подвижных игр важно осознанное участие детей в выполнении движений и наблюдение за ними.

Помимо формирования навыков произвольной организации движений, подвижные игры ориентированы на развитие имитационных способностей и коммуникативных качеств, способности взаимодействовать с другими детьми. Подвижные игры способствуют снижению у детей агрессивности, тревожности, повышению сосредоточенности. Сложная двигательная моторика способствует улучшению кровоснабжения и насыщению мозга кислородом.

В качестве примера подвижных игр для аутичных детей, можно отметить кегли и забрасывание мяча в корзину. Эти игры развивают глазомер, точность и силу движений, а их правила просты и понятны. Достаточно эффективен также батут, на котором можно легко и без принуждения научить ребенка прыгать. Помимо общего физического развития, батут прекрасно тренирует равновесие, так как при прыжках человеческий организм интуитивно старается подобрать лучшее положение для приземления без травм. Касательно батута отметим, что здесь существует ряд определенных ограничений.

Ряд педагогов рекомендуют игру «охота на тигров», целью которой является научение детей планировать свои действия во времени [3]. Игра заключается в следующем: группа участников встает в круг. Ведущий выходит за круг, становится спиной к группе и начинает громко считать до 10. В это время участники передают друг другу маленького игрушечного тигра. После окончания счета тот, у кого находится тигр, вытягивая руки вперед, закрывает тигра

ладошками. Остальные участники делают то же самое. Задача водящего – найти тигра.

Также можно порекомендовать аутичным детям ходить по массажным коврикам и скамье. Такая ходьба является замечательной профилактикой плоскостопия и тренировкой нервно-мышечной системы, способствует развитию сенсорики и координации, так как на коврики с разными поверхностями дети ставят стопу по-разному. Ходьба по скамье доступно аутичным детям, прекрасно развивает равновесие и проприоцепцию (ощущение положения тела и конечностей в пространстве). Для выполнения требуется низкая скамья или длинная доска, по которым ребенок должен ходить, пытаясь удержать равновесие. Если этих предметов нет или их некуда ставить, можно использовать дорожку из массажных ковриков, по которым ребенку надо шагать туда-сюда.

Таким образом, игровая деятельность с применением подвижных игр выполняет как социальную, так и коррекционную функцию в отношении детей с заболеваниями аутизма.

#### **Список литературы**

1. Ахмедова Л.К. Специфика организации работы с детьми, страдающими расстройствами аутистического спектра в области физического воспитания (на примере ДС№ 44 «Золотой ключик» г. Нижневартовска) // Молодой ученый. – 2018. – № 23. – С. 410-412.
2. Аутизм. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 18.05.2020).
3. Лечебные игры для детей с аутизмом (аутичными чертами) URL: <https://brovko.edumsko.ru/folders/post/1435361> (дата обращения: 18.05.2020).

## **ПРИНЦИПЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В КОЛЛЕКТИВАХ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

**Никулина Н.В.**

*аспирант кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

Возникновение конфликтных ситуаций довольно частое явление в производственных, образовательных и других коллективах. Не являются исключением и коллективы органов внутренних дел. При этом роль конфликтных ситуаций неоднозначна: она может быть не только отрицательной, но и положительной. В этой связи

актуализируется задача регулирования конфликтных ситуаций, которая может быть направлена на их устранение, нейтрализацию или, напротив, регулирование. Во всех этих случаях важно придерживаться определенных принципов, что повышает шансы на успех. Принципы – основные и исходные требования к управлению конфликтной ситуацией. Выделим из них, прежде всего, *принцип активного участия*. В улаживании конфликтов, при управлении поведением персонала в конфликтных ситуациях исключительная, по существу решающая роль принадлежит руководителю, который, как правило, наделен определенными полномочиями, обладает тем или иным объемом власти. Он, следовательно, имеет возможность оказывать влияние на своих подчиненных, в том числе воздействовать на их поведение в конкретном конфликте – организационном, социально-трудовом или межличностном. Не менее важную роль играет и сам руководитель. Он обязан вмешиваться в конфликты сотрудников, регулировать их. В зависимости от ситуации может быть необходимо административное вмешательство, а может быть – просто добрый совет. Положительное влияние оказывает вовлечение конфликтующих сторон в совместную деятельность, участие в разрешении конфликта других сотрудников.

В соответствии с другим – *принципом целенаправленности*, регулирование конфликта означает целенаправленное воздействие на:

- его участников, изменение их роли в конфликтном взаимодействии;
- содержание конфликта, т.е. на предмет конфликтных притязаний, характер конфликтных действий и взаимодействий; результаты и последствия этих действий;
- формы проявления конфликтного взаимодействия, изменение его масштаба (в направлении локализации или, напротив, глобализации);
- изменение фазы (стадии) конфликтного взаимодействия, его продолжительности и интенсивности;
- изменение темпа и ритма конфликтного взаимодействия, его направления.

Если принять во внимание функции социального конфликта, то смысл регулирования заключается в трех взаимосвязанных действиях, а именно:

- в ограничении и блокировании деструктивных функций социального конфликта;

– в содействии конструктивным (положительным) функциям конфликта;

– в поиске и использовании альтернативных механизмов реализации и функций конфликта. Так, например, диагностическая может быть заменена функцией ранней диагностики социальной напряженности, адаптивно-стимулирующая функция – функцией межгруппового соревнования и т.д.

Регулирование конфликтов довольно сложное занятие, что обуславливает многообразие подходов к тому, как его осуществить [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7]. Эти подходы, как будет показано ниже, различаются, прежде всего, предлагаемыми способами регулятивного воздействия. Но какими бы ни были эти способы, есть общие моменты в регулировании конфликтов, имеющие важное значение для данного процесса и заслуживающие внимания. К таким общим и важным моментам относятся принципиальные схемы регулирования, его направления и задачи. С учетом и соблюдением этих схем связан *принцип системности*.

Регулирование конфликта образует четырехзвенную структуру: целенаправленные действия – факторные переменные – структурные и динамические переменные – функциональные переменные. Субъект регулирования конфликта целенаправленно использует его факторы, оказывая через них воздействие на структурные и динамические переменные, которые, в свою очередь, вызывают функциональное изменение конфликта вплоть до его прекращения.

Эффективность регулирования конфликтных ситуаций зависит от того, насколько будут адекватны целям и задачам принимаемые в конфликте решения. Поскольку конфликтующие стороны в конфликте зачастую стремятся уклониться от регламентации, то их действия должны быть подкреплены проектируемой и принятой системой ответственности (*принцип институционализации*). В этой связи различают два вида конфликтов: институционализированный, который протекает в пределах установленных норм и правил и становится, как минимум, предсказуемым; неинституционализированный, который характеризуется отсутствием каких-либо норм или правил и чаще всего представляет собой стихийный и неподдающийся контролю взрыв недовольства. Смысл принципа институционализации как раз и состоит в том, чтобы придать взаимодействию конфликтующих сторон институционализированную (легитимную, регламентированную) и, как следствие, отслеживаемую и прогнозируемую форму.

А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов выявили следующую закономерность: только сбалансированное взаимодействие имеет непротиворечивый характер (*принцип функционального баланса*). Сбалансированность взаимодействия - понятие субъективное и зависит от восприятия ситуации партнерами по взаимодействию. Тем не менее, сознательное или несознательное нарушение баланса в следующих видах взаимодействия может привести к возникновению конфликта:

*Сохранение в ходе взаимодействия баланса ролей (старшего, равного или младшего по своему психологическому статусу)*. Если у партнеров по взаимодействию есть согласие относительно своих ролей, то конфликта не будет. Согласие достигается в следующих случаях:

- достигнуто взаимопонимание относительно ролей каждого участника взаимодействия;
- ожидания партнерами взаимного распределения ролей совпадает с реальной картиной;
- несовпадающие ожидания относительно ролей друг друга своевременно и бесконфликтно корректируются исходя из существующего соотношения сил.

*Поддержание баланса взаимозависимости в решениях и действиях*. Зачастую стороны, или одна из сторон воспринимают ситуацию взаимодействия как ущемляющую их свободу больше, чем это следует из целей и контекста взаимодействия. Таким образом, оптимальный баланс взаимозависимости и личной свободы партнеров определяется целью и задачами взаимодействия, особыми условиями внешней среды, личностными представлениями о допустимых границах зависимости.

*Сохранение и поддержание баланса взаимных услуг*. Человеку свойственно фиксировать в памяти те услуги, которые он оказывает окружающим. При этом многие люди довольно легко забывают о тех услугах, которые им были оказаны со стороны окружающих. Поэтому подсчет взаимных услуг оказывается не в пользу определенного участника взаимодействия, что может привести к конфликту. Предупредить такого рода конфликты можно соблюдая следующие правила:

- помнить не только то, что мы делаем для других, но и то, что другие делают для нас;
- не откладывать надолго оказание ответной услуги и позаботиться о ее адекватной ценности;
- отказаться от привычки подсчета взаимных услуг в отношении близких людей и друзей.

*Поддержание баланса ущерба.* Суть этой закономерности заключается в том, что, если человеку нанесен серьезный ущерб, он испытывает желание отомстить, причинить ответный ущерб своим обидчикам. Готовность воплотить это желание в жизнь зависит от следующих факторов: степени ущерба, общественных традиций, мировоззрения и воспитания субъекта, силы его позиции (наличия ресурсов), страха наказания. Предупреждать такого рода конфликты просто - стоит только не причинять вреда окружающим людям.

*Поддержание баланса оценки и самооценки.* Взаимодействие всегда сопровождается взаимными оценками и самооценками партнеров, для которых закономерно следующее: критериями оценки выбирают те характеристики, которые имеют высокую самооценку.

*Согласно принципу поэтапности* процесс урегулирования конфликта проходит в несколько этапов:

- первым действием по урегулированию конфликта следует считать его *институционализацию*. Важно при этом определить, насколько хороши или плохи институциональные нормы и правила, выступающие в форме законов, указов и даже обычных устных договоренностей;

- в качестве следующего этапа урегулирования конфликта может быть названа его *легитимизация*. Ведь проблема институциональной процедуры, с точки зрения конфликтологии, сводится не к форме этой процедуры, а к наличию добровольного согласия, готовности участников социального взаимодействия соблюдать тот или иной порядок;[8]

- еще один важный этап урегулирования конфликта – *структурирование* конфликтующих групп. Если урегулирование предполагает деятельность, направленную на приведение несовместимых интересов в соответствие с некоторым порядком, то возникает необходимость постановки вопроса о носителях этих интересов. Когда наличие некоторого интереса фиксируется объективно, то его субъект неясен, говорить об оптимизации конфликта не придется. Наоборот, в перспективе следует ожидать его обострения. Если же группы структурированы, то появляется возможность измерения их силового потенциала. Это позволяет установить в организации неформальную иерархию влияния, что сдерживает эскалацию межгруппового конфликта. Разумеется, количественные и качественные характеристики участников социального взаимодействия рано или поздно выявляются сами собой. Но умелое урегулирование конфликта может активизировать данный процесс и тем самым ускорить достижение конечного позитивного результата;

– завершающий этап регулирования конфликтов – *редукция*, то есть последовательное ослабление его за счет перевода на другой уровень. В качестве исходного инструмента для осуществления данной процедуры целесообразно использовать шкалу, охватывающую возможные уровни напряженности в конфликте. Например, французский исследователь Ж. Фовэ выделяет такие уровни, как «отношения сотрудничества – отношения примирения – отношения противодействия – отношения противоречия – непримиримые отношения». А американский политолог М. Амстутц включает в пространство конфликта следующие элементы: напряженность – несогласие – соперничество – спор – враждебность – агрессивность – война – насилие. Применяются и другие варианты, самым простым из которых является такой: друг – союзник – партнер – сотрудник – соперник – противник. В данном случае шкалы нужны для того, чтобы понять, насколько реалистична поставленная задача редукции конфликта, которая предполагает его перевод на следующую ступень [9].

Таким образом, успешное урегулирование конфликтных ситуаций в организации, в том числе в функционировании органов внутренних дел, возможно при условии соблюдения принципов активного участия руководителя в процессе урегулирования, целенаправленности, системности, институционализации, функционального баланса, поэтапности. При этом соблюдение принципа функционального баланса предполагает обеспечение баланса ролей, баланса взаимозависимости в решениях и действиях, баланса взаимных услуг, баланса ущерба, баланса оценки и самооценки. Принцип поэтапного регулирования предусматривает постепенное осуществление этапов институционализации, легитимизации, структурирования, редукции.

### **Список литературы**

1. Акулич М.М. Функционально-целевое согласие: становление и развитие // Социологич. исследования. 2002. № 1. С. 7-17.
2. Алиев М.Г. Культура согласия как эффективный фактор глобализации // Социологич. исследования. 2003. № 6. С. 21-28.
3. Глухова А.В. Конфликт: сдача Бреды или конструктивное разрешение? // Социологич. исследования. 2001. № 2. С. 144-149.
4. Козырев Г.И. Конструирование «жертвы» как способ создания управляемой конфликтной ситуации // Социологич. исследования. 2009. № 4. С. 63-73.
5. Корнелиус Х. Выиграть может каждый. Как разрешать конфликты. М.: АО Стрингер, 1992. 212 с.

6. Лебедева М.М. Политическое урегулирование конфликтов: подходы, решения, технологии. М.: Аспект Пресс, 1997. 271 с.
7. Лысенко В.Н. Региональные конфликты в странах СНГ: опыт регулирования // Полис. 1999. № 2. С. 147-157.
8. Сулимова Т.С. Социальная работа и конструктивное разрешение конфликтов: учебное пособие для студентов. М.: Институт практической психологии, 1996. 171 с.
9. Фатхуллина Л.З., Ярцева Д.С. Теоретико-методологические методы предупреждения конфликтов в школьной среде // Вестник Казанского технологического университета. 2013. № 15. Том 16. С. 270-276.

## **КОМПАРАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ КАТЕГОРИЙ**

**Питка С.Н.**

*доцент кафедры социологии и управления  
Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г.Шухова*

Социальные преобразования российской действительности привели к резкому изменению положения определенных социальных групп, вызывая существенные барьеры для социальной мобильности их представителей. Особенно остро эти проблемы коснулись женщин, перемещение которых по социальным ступеням довольно проблематично ввиду множества ограничений, предъявляемым к данной социальной группе. С одной стороны, социальная мобильность есть изменение положения женщин в социальной структуре общества, предполагающее их приспособление к изменяющимся условиям жизнедеятельности. С другой стороны, данное понятие характеризует индивидуальную способность женщины изменять свой должностной и профессиональный статусы и, в конечном итоге, адаптироваться к новой социальной и экономической обстановке.

Вопросы женской занятости рассматривают С. Балабанова, В. Бодрова, В.И. Власов, Е.Г. Груздева, Л.Л. Лим, Т.А. Машика, О. Подколотная, Л.С. Ржаницына, Н.М. Римашевская, Г.П. Сергеева.

Профессиональная самореализация, стремление женщин к карьерному росту затронуты в работах С.Г. Айвазовой, Л.В. Бабаевой, С.Ю. Барсуковой, Е.С. Гвоздевой, О.М. Здравомысловой, О.М.

Игнатенко, А.Д. Кибанова, С.Н. Макаровой, В.А. Мальцева, Э.Э. Сыманюк, А.Е. Чириковой.

В системе современных социологических подходов к проблеме социальной мобильности считаем целесообразным отметить концепцию М. Липсета и Р. Бендикса, которые считали вертикальную мобильность «неотъемлемым компонентом развития индустриального общества» [3]. По мнению ученых, с одной стороны, социальная мобильность выполняет функцию стабилизации общества, а с другой стороны, индустриальное общество предъявляет высокие интеллектуальные требования к индивиду.

Связь социальной мобильности с социальной справедливостью и эффективностью социальной системы подчеркивал О. Дункан и П. Блау. Говоря о социальной мобильности российских женщин, следует обратить внимание на такой важный признак как дифференцированность женщин как гендерной группы в социальной стратификации, в частности сюда такую категорию, как безработные женщины [2]. Как известно, вертикальная мобильность может быть не только восходящей, но и нисходящей, примером чего является безработица. Обратим в связи с этим внимание на статистические данные (таблица 1) [1]:

Таблица 1

**Безработность среди российских мужчин и женщин**

<i>Год</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>
2016 г.	1975	2269
2017 г.	1865	1102

Из таблицы мы можем увидеть, что уровень безработицы женщин понизился, равно, как и уровень безработицы мужчин, но в сравнении с ними он еще достаточно высок.

Рассмотрим статистические данные, представленные Белгостатом (таблица 2):

Таблица 2

**Занятость и безработица мужчин и женщин, в %**

<i>Год</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>
<i>Уровень занятости</i>		
2016	62,4	72,8
2017	61,7	73,9
<i>Уровень безработицы</i>		
2016	3,5	4,4
2017	3,7	4,1

Из таблицы мы можем заметить, что уровень занятости белгородских женщин несколько ниже, чем уровень занятости белгородских мужчин, в то время как уровень безработицы также несколько ниже.

Понижение социального статуса женщин способствовало появлению относительно новой социальной группы в современном российском обществе – домохозяйек. В советское время активно осуждалась любая форма незанятости граждан страны, соответственно ориентация женщин на ведение домашнего хозяйства, на заботу о детях воспринималась как пережиток эпохи.

С целью изучения особенностей социальной мобильности российских женщин был проведен социологический опрос. В качестве респондентов выступали женщины в возрасте от 18 до 50 лет, которым было предложено ответить на ряд вопросов.

Мы посчитали необходимым спросить участников опроса: «Имеете ли возможность реализовать себя на работе?» Ответы респондентов распределились следующим образом (рис. 1):

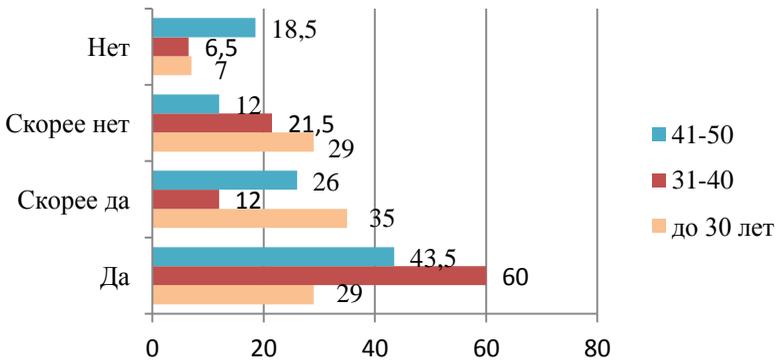


Рис. 1. Возможности реализации на работе

Из рисунка мы можем заметить, что большая часть респондентов всех возрастных категорий ответила на данный вопрос положительно: на наличие такой возможности указали 72% женщин в возрасте 31-40 лет, 69,5% женщин от 41-50 лет и 64% респондентов возрастной категории 18-30 лет.

Социальная мобильность женщин немыслима без мотивации, в связи с чем, мы спросили: «Какое значение имеет для Вас повы-

шение должностного статуса, профессиональный рост?» Ответы на этот вопрос распределились следующим образом (рис. 2):

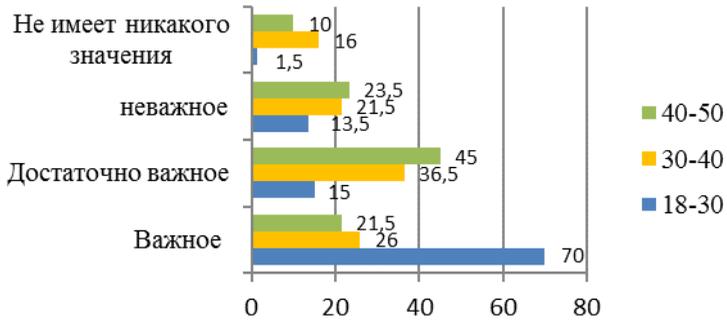


Рис. 2. Возможности реализации на работе

Как выяснилось, для большей части респондентов повышение по службе имеет важное значение, при этом особенную значимость это имеет для женщин в возрасте 18-30 лет (85%). Значимость данного фактора отметили 62,5% женщин в возрасте 31-40 лет и 61,5% – в возрасте 41-50 лет.

Задав следующий вопрос «Каковы причины Вашего стремления повысить служебное положение?» мы попытались обнаружить источники такой мотивации, учитывая, что большая часть ответила положительно на предыдущий вопрос (рис. 3):

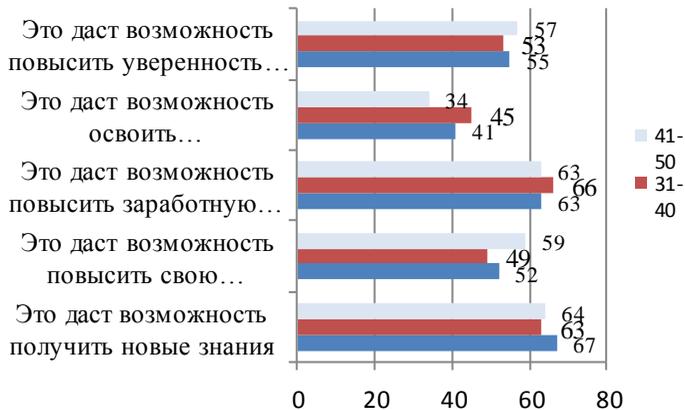


Рис. 3. Источники мотивации социальной мобильности

Рисунок показывает, что большинство респондентов всех возрастных категорий в качестве причин повышения так и рассматривают «возможность получить новые знания (так ответили 67% респондентов в возрасте 18-30 лет, 64% – в возрасте 41-50 лет, 63% – в возрасте 31-40 лет) и повысить заработную плату (66% – 31-40 лет, 63% – 41-50 и 63% – 18-31 лет). Не менее значимой причиной является возможность повысить уверенность в себе и в своем будущем (57% – 41-50 лет, 55% – 18-30 лет и 53% – 31-40 лет). Возможность повышения своей должности является значимой причиной для 59% женщин 41-50 лет, 53% – в возрасте 18-30 лет и 49% – в возрасте 31-40 лет. Освоение новых видов деятельности важно для 45% женщин возрастной категории 31-40 лет, 41% – 18-30 лет и 34% – в возрасте 41-50 лет. В целом можно отметить, что все причины повышения социального статуса являются значимыми для женщин.

Мы попытались определить наиболее значимые профессиональные ценности женщин, в связи с чем, спросили их, что для них наиболее важно в профессиональной деятельности, получив следующее распределение ответов (рис. 4):

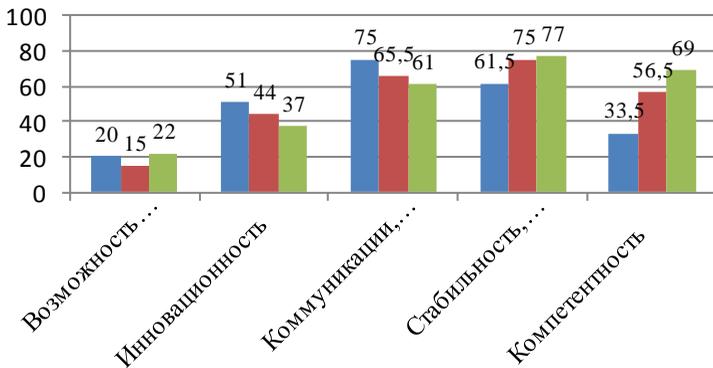


Рис. 4. Профессиональные ценности женщин

Распределение ответов на данный вопрос показывает, что наиболее важной позицией, привлекающей женщин всех возрастных категорий в профессиональной деятельности являются стабильность, безопасность (77% – 41-50 лет, 75% – 31-40 лет, 61,5% – 18-30 лет) и коммуникации, общение (75% – 18-30, 65,5% – 31-40

лет, 61% – 41-50 лет). Компетентность наиболее значима для респондентов в возрасте 41-50 лет (69%), чуть менее значима для женщин 31-40 лет (56,5%) и еще меньше значима для молодых женщин в возрасте 18-30 лет (33,5%). Инновационность наиболее значима для респондентов возрастной категории 18-30 лет (51%): эту позицию отметили 44% женщин в возрасте 31-40 лет и 37% в возрасте 41-50 лет. Наименее распространенной позицией явилась стремление к соревнованию.

Таким образом, большинство белгородских женщин имеют возможности реализовать себя на работе, но особенно они благоприятны для женщин в возрасте 31-50 лет. Повышение по службе имеет важное значение для всех возрастных категорий женщин, но особенно для женщин в возрасте 18-30 лет. Все причины повышения социального статуса являются значимыми для женщин: в качестве таковых рассматриваются: стремление повысить служебное положение, должность, возможность получить новые знания, повысить заработную плату, уверенность в себе и в своем будущем.

Наиболее значимыми профессиональными ценностями женщин всех возрастных категорий являются стабильность, безопасность, коммуникации и общение. Для женщин в возрасте 41-50 лет наиболее значимыми профессиональными ценностями являются компетентность, а для женщин в возрасте 18-30 лет – инновационность. Наименее распространенной позицией явилась стремление к соревнованию.

#### **Список литературы**

1. Белгородская область в цифрах. 2018 /Белгородстат. 2018. С. 52.
2. Blau P.M., Duncan O.D. the Amerikan occupational structure. N.Y.: John Wiley and Sons, 1967. Ch. 5
3. Lipset S., Bendix P. Social mobility in industrial societies. Colifornia Press, 1959.

## **ФАКТОРЫ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ЖИТЕЛЕЙ РОССИЙСКОЙ ПРОВИНЦИИ\***

**Реутов Е.В.**

*канд. соц. наук., доцент*

*Белгородский государственный национальный исследовательский  
университет*

**Реутова М.Н.**

*канд. соц. наук., доцент*

*Белгородский государственный национальный исследовательский  
университет*

**Шавырина И.В.**

*канд. соц. наук., доцент*

*Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

*\*Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ.  
Грант "Ментальные неравенства как фактор социальной поляри-  
зации российской провинции" № 18-011-00474*

В современном российском обществе, переживающего длительный социокультурный транзит к диктату потребления и жизненного успеха, социальная мобильность, динамичность жизненных стилей и практик приобретают особую ценность. Как отмечает Н.Е. Тихонова, массовая идентификация с социальным аутсайдерством, в 2000-2010 гг. сменилось субъективной привязкой к среднему классу. Хотя при этом личные усилия и стремления человека по прежнему не расцениваются ключевыми для достижения жизненного успеха и высоких статусных позиций - в отличие от родительского социального капитала и неправовых практик [1]. В анализе причин социальной мобильности и, шире, социального расслоения и неравенства современные ученые все чаще привлекают так называемые немонетарные факторы, связанные с доступом индивидов к непрерывному образованию, качественному здравоохранению, высокооплачиваемым рабочим местам, развитой финансовой инфраструктуре, культурным объектам [2, 3]. Часть из данных факторов лежит в плоскости ментальных диспозиций индивидов - в том числе, их готовности к переменам и риску, склонности к формированию жизненных стратегий и планов и пр.

Территориальная мобильность, миграция за пределы региона проживания в российском обществе в настоящее время является массовой практикой. Она реализуется в нескольких формах: "вахтовая" трудовая деятельность, отъезд на заработки на более или менее определенный срок, переезд для получения образования, в том числе с перспективой закрепления на новом месте или продолжения поиска нового места приложения сил, окончательный переезд в другой регион либо за пределы страны с сопутствующей профессионально-трудовой или брачной мобильностью.

По результатам проведенного в 2018-2019 гг. в Белгородской и Воронежской областях исследования (2018 г. - анкетный опрос, N=1200, 2019 г. - полуструктурированное интервью, N=60), факторы социальной мобильности жителей российской провинции и формирования соответствующих установок были разделены нами на три группы. Первая группа факторов связана с восприятием социально-экономической ситуации в регионе и муниципалитете, состояния рынка труда, возможностей трудоустройства. Вторая группа факторов - это социально-демографические характеристики жителей. Третья - их ментальные диспозиции, предполагающие различный уровень социальной и профессионально-трудовой активности, выраженность достижительских ориентаций и пр.

Результаты анкетного опроса показали, что почти половина жителей российской провинции ощущает жесткие ограничения в профессионально-деловой сфере, обусловленные сложившейся в городах и селах системой клановости и nepoтизма. Так 42,1% опрошенных убеждены в том, что без связей, «блата» в их городе, районе невозможно ни хорошее трудоустройство, ни карьерный рост, ни эффективная предпринимательская деятельность и иные способы профессиональной самореализации. Еще 32,3% отметили наличие в месте их проживания возможностей для трудоустройства, карьерного роста, развития предпринимательства, но с тем условием, что воспользоваться ими могут лишь очень способные и целеустремленные люди. И лишь 15,9% респондентов отметили наличие в их городе или районе большого объема возможностей в профессионально-деловой сфере для всех граждан. Высокий уровень субъективного восприятия ограничений в самореализации в месте проживания, осознание узости возможностей формируют устойчивые диспозиции к поиску лучшей жизни за пределами региона.

Потенциальной готовностью к миграции из своей области, так или иначе, обладают 64,9% опрошенных (доля респондентов, допу-

стивших по тем или иным причинам отъезд из своего региона навсегда или на длительный срок) и лишь 24,8% не рассматривают такой вариант ни при каких условиях. Наиболее весомым мотиватором является выгодное карьерное предложение, значимое для 43,3% опрошенных. На втором и третьем местах по значимости - факторы потери работы, отсутствия перспектив трудоустройства (20,7%) и вступления в брак (19,1%). Достаточно сильным мотиватором может стать также ухудшение социальной ситуации в регионе проживания (16,7%). Почти десятая часть опрошенных (8,9%) выражают готовность к переезду в другой регион в связи с получением образования.

Таким образом, характер социально-экономической ситуации в российской провинции, наличие структурных и микросоциальных ограничений, недостаточность социального капитала способствуют территориальной мобильности наиболее активных и амбициозных ее жителей, а также представителей экономически активного населения, столкнувшихся с абсолютной невостребованностью имеющихся у них профессиональных компетенций и квалификации.

Уровень миграционной готовности мужчин и женщин существенно не различается. Распределение ответов по типам поселения показало, что существенной разницы в миграционной готовности нет. И в крупных, и в малых городах, в поселках и селах российской провинции доли тех, кто допускает отъезд из региона проживания в силу тех или иных причин, сопоставимы, хотя в крупных городах население все же потенциально чуть более мобильно, чем в малых городах и селах (приблизительно на 10 п.п.).

Но среди молодежи 18-29 лет потенциал миграционной готовности составляет 90,7%, тогда как у респондентов 30-39 лет - 71,89%, 40-59 лет - 65,5%, пожилых респондентов - 30,5%. Миграционный потенциал молодежи существенно выше, нежели у иных возрастных групп, за счет мотивов получения качественного образования, карьерных и брачных соображений.

В подавляющем большинстве нарративов интервью просматривалась или было прямо выражена неудовлетворенность социальной ситуацией, состоянием рынка труда и условиями для самореализации в месте своего проживания. При этом значительная часть опрошенных экстраполировала данную ситуацию на регион в целом: *«Если я захочу чего-то добиться в любом городе, я добьюсь, потому что врачи везде нужны, но в то же время я повторюсь, что в таких городах, как Москва и Питер, если я буду хорошим специалистом, то там меня будут ценить больше. И тем более,*

*если какие-то новые технологии развиваются, то они сначала идут в Питер и Москву и только потом разбрасываются по областям и городам. Новые технологии доходят до нас намного позднее, чем до Москвы, поэтому, конечно, мне бы хотелось. Но "мне бы хотелось" – это одно, а смогу ли я – это другое»* (женщина, 18 лет, живет в селе, учится в областном центре); *«В нашем случае, в России шансов чего-то достичь – это только крупный город. Москва, конечно, прежде всего. Уровень жизни Москвы и всей остальной России – разный. Поэтому для того, чтобы самореализоваться, если добиться чего-то кто-то желает, конечно, он это делать должен не на периферии, а в крупных городах, прежде всего, в Москве»* (мужчина, 53 года, райцентр); *«Где-то в другом месте шанс преуспеть больше. – А где именно? – В крупных городах России и за ее пределами»* (женщина, 45 лет, областной центр); *"Все зависит от ситуации в целом. Но скорее всего, процент добиться успеха в жизни выше в других регионах. – А где именно? – Возможно, центральные города России. А если за пределами, то США, Канада, Китай»* (женщина, 26 лет, областной центр); *«Я думаю, что сейчас больше шансов всегда в больших городах. В "миллионнике", например - Воронеж, Москва, Питер, где есть больше работы, больше специальностей, больше возможностей, естественно. В мегаполисах, где и зарплата выше и есть больше возможностей»* (женщина, 53 года, райцентр).

Таким образом, неразвитость и архаичность экономических и социокультурных институтов российской провинции, узость рынка труда, недостаточность высокооплачиваемых и высокотехнологичных рабочих мест, пронизанность социальных отношений клановостью и nepотизмом продолжает формировать миграционные диспозиции значительной части ее жителей, прежде всего, молодежи и в особенности ее части, обладающей повышенными достигательскими ориентациями. Соответственно, в большинстве регионов и муниципалитетов России ухудшаются качество человеческого капитала и условия для воспроизводства человеческого потенциала.

#### **Список литературы**

1. Тихонова Н.Е. Факторы жизненного успеха и социального статуса в сознании россиян // Вестник Института социологии. 2018. № 27. С. 11-43.
2. Piketty T. Capital in the 21st century. Harvard University Press, 2014. 686 p.

3. Каравай А.В. Факторы неравенства жизненных шансов россиян (опыт эмпирического анализа) // Социологическая наука и социальная практика. 2020. № 1 (29). С. 63-78.

4. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В., Турьянский А.А. Самоорганизация в локальных сообществах: практики и механизмы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 4 (140). С. 145-164.

### **СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА\***

**Шавырина И.В.**

*канд. соц. наук, доцент*

**Демененко И.А.**

*канд. соц. наук, доцент*

**Дивиченко О.И.**

*канд. соц. наук, стар. преп.*

*Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

*\*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00350 «Технология развития социального предпринимательства в молодежной среде (региональный аспект)»*

Нерешенностью острых социальных проблем и поиском инновационных подходов к реализации преобразований в социальной сфере России. В современных условиях развития российского общества социальное предпринимательство является связующим звеном между государством, бизнесом и обществом в процессе решения социальных проблем различных категорий населения.

Изучение социального предпринимательства как явления в нашей стране осложняется трудностями при отнесении той или иной организации к социальному предпринимательству.

Так, А.А. Московская при проведении исследовательских замеров, формировала список организаций, зарекомендовавших себя в качестве примеров социального предпринимательства на федеральном уровне, исходя из списка победителей общероссийских конкурсов социального предпринимательства. Таким образом, выборочную совокупность составили социальные предприятия, при-

знанные в качестве таковых влиятельными экспертными группами» [1]. Среди обследованных ею социальных предприятий – организации различных форм собственности, видов деятельности и регионов. Региональное распределение отличается неравномерностью. Несмотря на то, что одна треть обследованных организаций сосредоточена в Москве и Санкт-Петербурге, региональный разброс отражает широту известности социального предпринимательства. В выборке оказались представители 47 субъектов Российской Федерации от Калининградской области до Приморья и Хабаровского края.

Таблица 1

**Распределение предприятий по федеральным округам [1]**

	<b>Число предприятий</b>	<b>%</b>	<b>Справочно: численность населения округов в % от общероссийской</b>
Центральный, (в том числе Москва)	58	30	26,7
Северо-Западный, (в том числе Санкт-Петербург)	47	24	9,5
Приволжский	29	14	20,2
Сибирский	24	12	13,2
Южный	21	10	11,2
Уральский	13	6	8,4
Дальневосточный	9	4	4,2
Северо-Кавказский	1	0,5	6,7
Всего	202	100	100

А.А. Московской также были проанализированы социальные предприятия по форме собственности. Так, среди социальных предприятий преобладают коммерческие организации (58 %) (табл. 1). Тем не менее, преобладание коммерческих организаций не носит подавляющего характера, и 40% социальных предприятий так или иначе опираются в своей деятельности на НКО.

Таблица 2

**Распределение предприятий по форме собственности [1]**

	<b>Число предприятий</b>	<b>%</b>
Коммерческие	116	58

Некоммерческие	54	27
Смешанные	24	12
Неформальные	5	3
Всего	199*	100

\* Количество предприятий меньше 202, так как по трем организациям данные о форме собственности отсутствуют

В России выделяют несколько видов моделей социального предпринимательства:

- 1) производство товаров;
- 2) предоставление социально значимых услуг и работ, в т. ч. для отдельных категорий граждан.

Фондом региональных социальных программ «Наше будущее» были проведены замеры сфер распространения социального предпринимательства в нашей стране.

Так, согласно данным, предоставленным Фондом региональных социальных программ «Наше будущее», основной сферой деятельности социальных предпринимателей является дошкольное образование (41%).

Следующей по распространению является сфера трудоустройства людей в сложной жизненной ситуации (16%).

Такие сферы как повышение качества жизни людей из социально незащищенной категории населения и повышение качества и доступности медицинских услуг ограничиваются (по 7%), выпуск социально значимой продукции (6%), развитие сельского хозяйства в регионах России и туристические услуги для социально незащищенных категорий населения (по 5%), экология (4%).



Рис. 1 Сферы деятельности социальных предпринимателей

(по данным Фонда региональных социальных программ «Наше будущее»)

В наименьшей степени в рамках реализации представлены следующие сферы социального предпринимательства: сохранение и возрождение культурного и исторического наследия России, оказание гериатрических услуг населению и организация доступного спортивного досуга (по 3%).

Согласно данным, предоставленным Проектом «Каталог социальных предпринимателей» аудитории, на которых распространяются проекты социальных предпринимателей различны [2]. В исследовательских целях данные по аудиториям, включенным в сферу социального предпринимательство, нами были выстроены в ранжированном ряду и представлены в табл. 3.

Таблица 3

**Аудитории социального предпринимательство (по данным Проекта «Каталог социальных предпринимателей»)**

№	Аудитория	
1	Родители с детьми	351
2	Люди с ограниченными возможностями, инвалиды	300
3	Молодежь	260
4	Взрослые от 30 до 45 лет	259
5	Взрослые от 45 до 60 лет	232
6	Учащиеся младших классов	230
7	Дошкольники	230
8	Пожилые люди	228
9	Учащиеся средней школы	217
10	Студенты	207
11	Социально-незащищенные жители	193
12	Работающая молодежь	177
13	Некоммерческие организации	164
14	Добровольцы, сторонники НКО	129
15	Другое	124
16	Дети-сироты, приемные семьи	123
17	Неполные семьи	122
18	Сельские жители	116
19	Безработные	96
20	Лица без определенного места жительства	47

Как видно из данных, представленных в табл. 3, в наибольшей степени социальные проекты направлены на решение проблем ро-

дителей с детьми (351 проект), людей с ограниченными возможностями (300 проектов), а также на молодежь (260 проектов).

А.А. Московской была предпринята попытка укрупнить целевые группы социальных предприятий в рамках проведенного ее исследования. Ее предпринята попытка сгруппировать целевые группы социальных предприятий с учетом наличия или отсутствия явных признаков уязвимого положения или острой социальной проблемы в их описании. Даже с учетом отнесения к уязвимым категориям «групп риска», куда попали молодые мамы, пожилые и молодежь (хотя для двух последних часто предлагаются проекты развития досуга), уязвимые целевые группы дотягивают только до 43 % списка, а без «групп риска» охватывают 37 % социальных предприятий. Соответственно – в 63 % случаев целевые группы клиентов в явном виде к социально уязвимым категориям населения не относятся.

Таблица 4

**Укрупненные целевые группы социальных предприятий [1]**

	<b>Число пред- приятий</b>	<b>%</b>
Дети, без акцента на социальных проблемах (включая семьи с детьми)	60 (31 + 8 + 11 + 10)	30
Уязвимые группы детей (в том числе дети-инвалиды)	25 (2 + 3 + 2 + 18)	12,5
Уязвимые группы взрослых (в том числе выпускники детдомов)	52 (32 + 5 + 12 + 3)	26
Группы риска (мамы, молодежь и пожилые)	13 (7 + 2 + 4)	6
Недифференцированные группы (неопределенные, общество в целом, местные жители)	51 (13 + 26 + 2 + 2 + 8)	25
Другое	1	0,5
<b>Всего</b>	<b>202</b>	<b>100</b>

Так, согласно полученным данным, среди целевых групп социальных предприятий лидируют дети, инвалиды и недифференцированные клиенты. Из этого можно сделать вывод, что многие социальные предприятия толкуют социальное предпринимательство в расширительном ключе – в качестве социально полезных услуг, предназначенных рядовым семьям с детьми или любым категориям граждан.

**Список литературы**

1. Московская А.А., Берендяев А.А., Москвина А.Ю. Между социальным и экономическим благом: конфликт проектов легитимации социального предпринимательства в России // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 42.

2. Проект «Каталог социальных предпринимателей». URL: <http://coindex.ru/page/about> (дата обращения 8.03.2020).

# ИСТОРИЯ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПРОЦЕСС. ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА КАК КУЛЬТУРНЫЙ И ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЙ ФЕНОМЕН

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ, РАЗВИТИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РОССИИ

**Булатов Е.В.**

*канд. юрид. наук, доцент*

*Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

Актуальность темы настоящей работы обусловлена тем обстоятельством, что правовой аспект категории «человеческий капитал» крайне недостаточно исследован в отечественной научной литературе. Автором предпринята попытка частично восполнить этот пробел и кратко проанализировать систему правового регулирования отношений, связанных с таким важнейшим социокультурным процессом как формирование, развитие и использование человеческого капитала.

Термин «человеческий капитал», а также близкий ему по смыслу термин – «человеческий потенциал», достаточно широко используется в ряде правовых документов последнего времени. Имеются в виду, главным образом, документы стратегического планирования, причем важнейшие из них. Так, о «повышении инвестиций в развитие человеческого капитала» как об одном из направлений государственной социально-экономической политики, осуществляемой в рамках реализации стратегического национального приоритета «экономический рост», говорится в пункте 62 (абз. 14) Стратегии национальной безопасности Российской Федерации (утвержденной Указом Президента РФ в конце 2015 г.) [1]. В формально действующей на сегодняшний день Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утвержденной распоряжением Правительства РФ в 2008 г.) термин «человеческий капитал» либо «человеческий потенциал» упоминается несколько раз [2]. Наконец, главный в настоящее время (если не считать ежегодное послание Президен-

та РФ Федеральному Собранию РФ от 15 января 2020 г.) документ стратегического планирования – майский Указ Президента РФ 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [3], хотя прямо и не упоминает о человеческом капитале, но как следует из официальных информационных материалов о национальных проектах, предусмотренных этим Указом, предполагает использование понятия «человеческий капитал» в качестве общего направления, в рамках которого должны реализовываться 4 из 12 национальных проектов, а именно национальные проекты: «Здравоохранение», «Образование», «Демография» и «Культура».

Как видим, понятие «человеческий капитал» применяется в современной российской правотворческой практике и имеет вполне определенное юридическое содержание, включающее правовое обеспечение трех традиционных для нашей страны (с точки зрения классификации отраслей народного хозяйства) отраслей социально-культурной сферы (образование; здравоохранение; культура) и соответственно – трех традиционных для отечественной правовой системы одноименных отраслей государственного управления, а также одну комплексную – межотраслевую область государственного управления (имеется в виду демография).

Если углубиться в анализ отечественной нормативно-правовой базы, обеспечивающей формирование, развитие и использование человеческого капитала, то, как следует из вышеизложенного, необходимо обратиться, прежде всего, к федеральному законодательству в сфере образования, здравоохранения и культуры. Относительно правового регулирования в области демографии следует заметить, что в рамках российской правовой системы не принято выделять соответствующую отдельную отрасль законодательства.

Вместе с тем, хотелось бы обратить внимание на то, что помимо трех названных отраслей законодательства, включающего в себя преимущественно нормы административно-правового и гражданско-правового характера, большое значение для юридической регламентации отношений, связанных с человеческим капиталом, имеет законодательство в сфере труда и занятости населения, а также такие относительно новые комплексные подотрасли отечественного законодательства как инвестиционное и инновационное законодательство (обычно рассматриваемые как часть отрасли хозяйственного законодательства).

Понятно, что федеральное законодательство в каждой из трех обозначенных сфер (образование, здравоохранение и культура) представляет огромный массив законов и подзаконных нормативно-правовых актов. Поэтому в рамках настоящей работы попытаемся дать лишь самую общую характеристику данного законодательства, уделив внимание, прежде всего, актам высшей юридической силы, то есть – законам.

К блоку основных Федеральных законов (далее – ФЗ) в сфере образования на сегодняшний день можно отнести: ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и ФЗ от 23.08.1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

К основным действующим Федеральным законам в сфере здравоохранения относятся: ФЗ от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», ФЗ от 12.04.2010 г. № 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств», ФЗ от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Закон РФ от 28.06.1991 № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» и некоторые другие.

К числу основных действующих законов федерального уровня в сфере культуры можно отнести следующие: Основы законодательства Российской Федерации о культуре от 9 октября 1992 г. № 3612-1, ФЗ от 29.12.1994 г. № 78-ФЗ «О библиотечном деле», ФЗ от 26.05.1996 г. № 54-ФЗ «О Музейном фонде Российской Федерации и музеях в Российской Федерации», ФЗ от 25.06.2002 г. № 73-ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации» и некоторые другие.

Безусловно, в правовом регулировании каждой из анализируемых нами отраслей социально-культурной сферы имеется большое количество проблем разной степени сложности, требующих решения на законодательном уровне. В рамках настоящей работы мы акцентируем внимание лишь на двух из них.

Первая проблема касается отношения государства к организациям частной формы собственности, предоставляющим услуги в сфере образования, здравоохранения и культуры. Зачастую органы государственной власти (как на федеральном, так и на региональном уровне) создают различные трудности и препятствия в функционировании таких структур, ставя их в неравноправное положение по сравнению с государственными и муниципальными организациями аналогичного профиля деятельности. Такая практика, во-

первых, противоречит действующему законодательству (которое допускает наличие частного сектора в каждой из трех рассматриваемых отраслей социально-культурной сферы), а во-вторых, не соответствует потребностям современной экономики, предполагающей наличие конкурентной среды, в том числе и в интересующих нас отраслях (ведь функционирование частных социально-культурных организаций как раз и обеспечивает конкуренцию аналогичным государственным и муниципальным учреждениям).

Представляется, что государство, напротив, должно оказывать поддержку частным социально-культурным организациям, в том числе и финансовую (включая льготы по налогообложению). Однако основным условием предоставления такой поддержки, на наш взгляд, должно быть наличие у соответствующей организации некоммерческого статуса. Поэтому законодательство должно стимулировать преобразование коммерческих структур, действующих в сфере здравоохранения и культуры, в организационно-правовые формы некоммерческих юридических лиц.

Второй проблемой, на которую хотелось бы обратить внимание является проблема, касающаяся системы образовательного законодательства РФ. Мы полагаем, что после вступления в силу с 2013 г. Федерального закона от 29.12.20012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [4], в правовом вакууме оказался большой пласт отношений в сфере высшего образования, поскольку был отменен существовавший ранее специальный Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (действовавший с 1996 г.). Такую ситуацию нельзя признать нормальной, ведь сфера высшего образования отличается существенной спецификой, требующей подробного правового регулирования, которое, к сожалению, отсутствует в ныне действующем законе 2012 г. (не случайно ведь, для реализации государственной политики в сфере науки и высшего образования было создано самостоятельное одноименное министерство).

Представляется, что обозначенная проблема может быть решена путем принятия Кодекса РФ об образовании, в рамках которого можно дать развернутую правовую регламентацию как общих вопросов системы образования, так и особенностей каждого вида и уровня образования, разумеется, включая и высшее образование (проекты данного Кодекса разрабатывались специалистами в начале 2000-х годов, но так и не нашли поддержки законодателя).

### Список литературы

1. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации: утв. Указом Президента РФ от 31.12.2015 г. № 683 // Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 1 (часть II). – Ст. 212.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р // Собрание законодательства РФ. – 2008. – № 47. – Ст. 5489.
3. Указ Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 20. – Ст. 2817.
4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

## ПРОБЛЕМА ИСТЕЧЕНИЯ СРОКА ДАВНОСТИ В УГОЛОВНОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Власова Е. А.**

*стар. препод. кафедры социологии и управления  
Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

**Масалыгина Д.А.**

*студентка 3-го курса  
транспортно-технологического института  
Белгородский государственный технологический университет*

**Провора Д.А.**

*студентка 3-го курса  
транспортно-технологического института  
Белгородский государственный технологический университет*

Проблема истечения срока давности кажется на первый взгляд не самой актуальной, но в тоже время, по данным МВД РФ, в 2012 году более 90 тысяч преступлений не раскрыты из-за истечения срока давности, то есть можно считать, что фактически среди нас ходит 90 тысяч преступников [1].

В правовой плоскости под сроком давности понимается период времени, по истечению которого не применяются правовые последствия совершения преступления, т.е. лицо освобождается от

уголовной ответственности, либо к нему не применяется наказание [2].

Согласно статье 78 УК РФ, срок давности зависит от категории преступлений. Так, например, в нашей стране самый минимальный срок давности, по истечению которого лицо совершившее преступление освобождается от уголовной ответственности, составляет два года, но при условии, что это преступление небольшой тяжести. А самый максимальный – пятнадцать лет, этот срок применяется после совершения особо тяжкого преступления. Но также в данной статье уголовного кодекса закреплен перечень преступлений, к которым не применяется срок давности ввиду высокой общественной опасности. Таковыми являются: преступления против мира и человечности, терроризм, особо тяжкие убийства.

Есть ещё несколько важных пунктов, предусмотренных статьей 78 УК РФ. Так, например, если человек совершил преступление, наказуемое смертной казнью или пожизненным заключением, вопрос о применении к нему срока давности решается судом. В данном случае, если суд решит освободить виновное лицо от уголовной ответственности из-за истечения срока давности, то пожизненное заключение или смертная казнь не применяются.

Рассмотрим более подробно список преступлений, к которым ни при каких обстоятельствах не применяется срок давности: захват заложников, приведший к их гибели; теракт, его осуществление, поддержка, содействие; угон водного или воздушного корабля, приведший к террористическим действиям; подготовка действий, провоцирующих войну; жестокое отношение к военнопленным и гражданским лицам на захваченных территориях; физическое уничтожение и другие действия, направленные на ликвидацию религиозных организаций, национальных объединений и сообществ; массовое уничтожение природной среды, заражение атмосферы, водоемов; применение оружия массового поражения [3].

Вопрос срока давности тревожит многие умы, на этой почве возникает множество споров. Вот, например, что делать если человек, совершивший то или иное преступление, находится в достаточно преклонном возрасте. Уголовный кодекс не дает в этом смысле никаких трактовок и пояснений. А если посмотреть на международную практику, можно увидеть, что даже глубокие старики по-прежнему становятся фигурантами уголовных дел. Так, например, в 2015 году в Германии приговорили к четырем годам тюрьмы нацистского преступника Оскара Гренинга, которому на тот момент было уже 94 года. Он, будучи офицером СС, отвечал за

изъятие и учет вещей узников, прибывших в концлагерь. Оскар Гренинг не отрицал своей вины, но пытался оправдаться, что был лишь незначительным звеном в механизме машины смерти под названием «Освенцим». Суд не принял во внимание данные слова, посчитав, что Освенцим был машиной убийств, и все, кто служил там, несут ответственность [5].

В юридической среде существует широкий спектр мнений, касающийся истолкования понятия срока давности, ведь промежуток времени, прошедший между преступлением и наказанием, имеет крайне принципиальное значение в уголовном праве. Действительно, по прошествии большого количества времени, не представляется возможным в деталях восстановить процесс совершения преступления. Возникают процессуальные трудности, напрямую связанные с исчезновением многих следов преступления, утратой доказательств. Поэтому очень важно, для справедливого ведения уголовного дела, учитывать данные обстоятельства.

А вот по мнению И.Я. Фойницкого, давность зависит от характеристики личности, которая может меняться с течением времени и меняется, вследствие чего, он считает, снижается общественная опасность преступника, а с ней и потребность его наказания [6].

Есть мнение, в частности высказанное О.Н. Бибиком, что в некоторых ситуациях отсутствует необходимость в наказании, так как в процессе иногда утрачивается цель возмездия: можно считать, что субъект правонарушения как бы возмещает обществу причиненный когда-то вред, путем своего добросовестного труда и служением обществу (например, службой в армии, научными достижениями). В связи с этим О.Н. Бибик считает, что социальная справедливость восстанавливается без применения наказания.

С течением времени может произойти множество разнообразных процессов: исчезновение следов преступления, утрата доказательств, личность преступника может претерпеть большие изменения в лучшую сторону, и вот уже подлец и вовсе не подлец, а законопослушный гражданин, верой и правдой служащий своему государству и обществу. Но есть еще одна сторона, с которой можно рассмотреть данный вопрос. Давность в уголовном праве определена механизмами памяти человека. Под памятью в этом случае понимается запечатление, сохранение и воспроизведение следов былого опыта. Эмоции от пережитого остаются с человеком надолго и способны вызывать самую острую реакцию еще очень долгое время. С этой точки зрения, можно сказать, что преступник сам себя наказывает, постоянным анализом себя, своих поступков и

своего прошлого, что тоже, в свою очередь, может привести его к осознанию противоправного действия и раскаянию.

В последние годы среди ученых, которые занимаются изучением вопросов, напрямую связанных с истечением сроков давности, возник спор на тему: являются ли составляющей правовые нормы о давности уголовно-правового института, или же они формируют более крупное объединение правовых норм, которое, в свою очередь, позволяет нам рассматривать их как межотраслевой правовой институт [7].

А.В. Ендольцева внесла предложение рассматривать весь институт освобождения от уголовной ответственности, как комплекс, который включает в себя и уголовно-правовой, и уголовно-процессуальный институт [8].

Совершенно иного мнения придерживается З.И. Сагитдинова. Она считает, что институт давности преступления составляет часть отраслевого института уголовного права, потому что в уголовном законе прописаны его базовые элементы, такие как, сроки и порядок их исчисления и последствия их истечения [9]. З.И. Сагитдинова предлагает прописать отдельно в уголовном законе термин «давность преступления», а также подходящий правовой институт назвать институтом давности преступления, сделав непосредственно акцент на данном явлении, погашаемом давностью.

В наше время мы видим, что достаточно много преступлений остаются не раскрыты из-за истечения сроков давности, уголовно-правовая система данного вопроса работает недостаточно хорошо. Подводя итог, можно сказать, что проблема истечения срока давности тревожит многих людей, а это значит, что она актуальна и интересна, и значит, что в дальнейшем, благодаря предложениям и правкам, система будет совершенствоваться и станет работать без перебоев, и в нашей стране сократится количество преступлений не раскрытых из-за истечения сроков давности.

### **Список литературы**

1. Более 90 тысяч убийств не раскрыты из-за срока давности // РИА Новости / МВД. – [Электронный ресурс]: <https://ria.ru/20121011/771885778.html>.

2. Додонов В.Н. Сравнительное уголовное право. Общая часть. Монография. Под общ. и науч. ред. д.ю.н., профессора, заслуженного деятеля науки РФ С.П. Щербы. – [Электронный ресурс]: <https://sci.house/sravnitelnoe-pravovedenie-knigascibook/davnost-ugolovnogo-presledovaniya-obschie-31956.html>.

3. «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 07.04.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.04.2020). – [Электронный ресурс]: <http://oukrf.ru/st78>.
4. «Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» от 18.12.2001 № 174-ФЗ. – [Электронный ресурс]: <http://upkrf.com>.
5. Наказание настигло нациста Гренинга в 94 года // Вести.Ru / Михаил Антонов. – [Электронный ресурс]: <https://www.vesti.ru/videos/show/vid/650937>.
6. Фойницкий, И.Я. Учение о наказании в связи с тюремоведением [Текст] / И.Я. Фойницкий – М.: Городец, Добросвет. – 2000. – С. 112.
7. Орлов, Д.В. Давность привлечения к уголовной ответственности по уголовному праву России [Текст]: дисс. ... канд. юрид. наук / Д.В. Орлов. – М., 2008. – С. 26.
8. Ендольцева, А.В., Ендольцева Ю.В. Проблемы приостановления срока давности привлечения к уголовной ответственности лица, уклоняющегося от следствия или суда // Российский следователь. – М.: Юрист, 2012, № 7. – С. 9-12.
9. Сагитдинова, З.И. Институт давности преступления по уголовному праву России: история и современность [Текст]: дисс. ... канд. юрид. наук / З.И. Сагитдинова. – Саратов, 2012. – С. 37.

## **О НЕКОТОРЫХ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ ОСОБЕННОСТЯХ И ПРАВОВЫХ ОСНОВАХ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ**

**Жеребцов В. А.**

*студент*

*Белгородский государственный технологический университет*

*им. В.Г. Шухова*

**Комардина А.А.**

*курсант*

*Белгородский юридический институт МВД России*

*имени И.Д. Путилина*

*Научный руководитель:*

**Новопавловская Е. Е.**

*канд. юрид. наук., доцент*

*Белгородский государственный технологический университет*

*им. В.Г. Шухова*

Коррупция представляет собой сложное, многоаспектное явление, которое, как верно замечанию М.А. Штепа, развивается

во времени и существенно зависит от социальных условий и традиций определенного государства [1, с. 2**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Данное явление - одно из самых опасных для общества и государства, поскольку создает угрозу не только национальной безопасности, нормальному функционированию деятельности публичной власти, правам и законным интересам граждан, принципам верховенства закона, социальной справедливости, но и подрывает авторитет аппарата государства внутри него и дискредитирует его деятельность на международной арене. Это объясняет повышение в последние годы научного интереса ученых в исследовании коррупции [см. подробнее: 2, с. 78-90; 3, с. 35-42**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Во внутренней структуре государства коррупция приводит к увеличению социокультурных проблем, таких как рост девиантного поведения, нарастание социального неравенства, деформация морально-этических норм общества и др.

Социокультурные аспекты коррупционных преступлений подразумевают наличие таких механизмов, посредством которых данное деяние не только не искореняется, а еще более распространяется в массах. Даже один человек, реализуя свои коррупционные интересы, способен выступить в качестве отрицательного примера для других лиц, склонить их к этому путем психологического воздействия и безнаказанности.

На протяжении последних десятилетий при объективной характеристике общественной, экономической, социальной и политической ситуации в России с неизменным постоянством констатируются активное распространение коррупции и поглощение ею всех сфер жизнедеятельности общества и государства. По данным МВД России, ущерб от коррупционных преступлений, совершенные в России в 2019 году, оценен в 55,1 млрд рублей, что составляет 8,8% от общей суммы ущерба, причиненного всеми видами преступлений в стране за прошедший год [4**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Россия входит в число стран мира с «высоким» показателем уровня коррумпированности в области государственного управления и экономической деятельности. В соответствии с Конвенцией ООН, Конвенцией Совета Европы об уголовной ответственности за коррупционные деяния в России действует коллаборация в интернациональной борьбе против преступлений такого характера, а также приняты соответствующие нормативно-правовые акты, как в форме законов [5; 6**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], так и

подзаконных актов [7]. Обратим также внимание на тот факт, что систематически антикоррупционное законодательство подвергается корректировкам в целях повышения эффективности противодействия коррупции, минимизацию коррупционных проявлений и нейтрализации коррупции. При этом в административном и уголовном законодательстве последних лет появились и принципиально новые составы деяний, отсутствующие ранее. Примером тому могут выступать положения ст. 185.2 УК РФ [8].

Несомненно, что преступления коррупционной направленности дают не только отрицательный экономический эффект, но и оказывают влияние на культурное развитие общества, на нравственность и моральное воспитание граждан. Чем выше уровень коррумпированности в стране, тем ниже будет его этический показатель [99, с. 45]. Распространение коррупции на все большие сферы жизнедеятельности, приводит к тому, что, сталкиваясь с этим явлением практически ежедневно, граждане начинают воспринимать ее как обыденность, что может привести к их легитимизации.

Изучение зарубежного законодательства и правоприменительной практики свидетельствуют о реализации различных мер борьбы с преступлениями коррупционной направленности. Примером наиболее успешного опыта в борьбе с коррупцией является Сингапур, который на момент обретения независимости в 1965 г. располагался в лидерах показателей коррупции на мировой арене. Были внедрены радикальные меры, среди которых упрощение бюрократических процедур, строгий надзор над соблюдением высоких этических стандартов, конфискация имущества, приобретенного преступным путем, уголовная ответственность за сокрытие или попытку получения взятки и др. Это сочеталось с либерализацией экономики, повышением заработной платы чиновников и подготовкой квалифицированных административных кадров. [см. подробнее: 910, с. 169-174]. Подобное сочетание привело к тому, что в настоящее время Сингапур занимает лидирующие места в мире по отсутствию коррупции и экономической свободе.

Франция уже не одно десятилетие ведет активную неустанную борьбу с исследуемым нами недугом. Так, в конце 2016 году был принят закон № 2016-1691 «О прозрачности, борьбе с коррупцией и о модернизации экономики», также известный как «Сапэн II», названный по фамилии действующего министра экономики, содержащий в себе требования и рекомендации по антикоррупционным направлениям [11].

Стоит вспомнить один из методов противодействия коррупции, активно применяемый в Китайской Народной Республике - смертную казнь. Учитывая высокоморальное воспитание и общий уровень этического образования в данном государстве, социум крайне негативно относится к преступлениям подобного рода, а их виновники подвергаются высокому осуждению и презрению. По официальным данным в КНР с 2000 года расстреляны за взяточничество примерно 10 тысяч должностных лиц, 120 тысяч получили по 10-20 лет заключения [12, с. 77]. Примечательно то, что карательные меры применяются не только к обычным гражданам, но и высокопоставленным влиятельным чиновникам, к крупным бизнесменам, местным олигархам.

Приведенные зарубежные антикоррупционные стратегии и практики наглядно иллюстрируют укрепление сотрудничества международных органов в области совершенствования антикоррупционного законодательства, а также эффективность программ соблюдения конвенций и поощрения взаимодействия с государственными органами, проводящими расследования в этой области.

В заключении признаем, что коррупция существовала всегда и во всех странах. Абсолютное ее искоренение на современном этапе невозможно, но опыт, накопленный рядом стран по борьбе с данным негативным общественным, экономическим и политическим явлением и внедренный в отечественную практику, позволит снизить порог коррупции в современной России. Законодатель делает основной упор на борьбу с последствиями коррупции, не оказывая должного внимания вопросам противодействия и выявления причин коррупции. Совершенствование правовой основы должно осуществляться в части минимизации возможностей коррупционных проявлений, включения комплекса мер по усилению надзорно-контрольных функций, в том числе за деятельность представителей властных структур государства. Полагаем, что особое внимание следует также уделить работе, направленной на повышение уровня правового сознания и культуры граждан, снижение деформации их правосознания, формирование нетерпимости к коррупционному поведению и др.

### **Список литературы**

1. Штепа М.А. Оптимизация социально-управленческого механизма противодействия коррупции в российском обществе: социокультурный аспект: автореф. дис. ... канд. социол. наук. - Майкоп, 2013. - 23 с.

2. Соснин В.А. Феномен коррупции в России как социополитическая, социокультурная и социально-психологическая проблема // Психологический журнал. 2014. № 3. С. 78-90.
3. Куксин И.Н., Новопавловская Е.Е. Некоторые постулаты «сильного государства» в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // Правовое государство: теория и практика. 2017. № 1 (47). С. 35-42.
4. Статистика и аналитика // Официальный сайт МВД России. URL.: <https://мвд.рф>
5. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.
6. Федеральный закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.09.2018) // Собрание законодательства РФ. 2012. № 50 (часть 4). Ст. 6953.
7. Указ Президента РФ от 19.05.2008 № 815 (ред. от 13.05.2019) «О мерах по противодействию коррупции» // Собрание законодательства РФ. 2008. № 21. Ст. 2429.
8. Федеральный закон от 30.10.2009 № 241-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и статью 151 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2009. № 44. Ст. 5170.
9. Макеев Ф.А. Социокультурный подход в исследовании феномена коррупции // Информационная безопасность регионов. 2015. № 4 (21). С. 45-49.
10. Вейберт С.И. Нормативно-правовой и управленческий опыт Сингапура в противодействии коррупции // Вопросы управления. 2014. № 5. С. 169-174.
11. Кильдебаев А.Ю. Коррупция в зарубежных странах // Единство и идентичность науки: проблемы и пути решения: сборник статей международной научно-практической конференции. 2019. С. 43-49.
12. Хорев А.В. Смертная казнь в современном праве: статистика и тенденции ее развития // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. № 2 (34). С. 75-81.

## О ПРАВОВОМ ПРОТИВОДЕЙСТВИИ НЕЦЕНЗУРНОЙ БРАНИ В ОБЩЕСТВЕННЫХ МЕСТАХ

*Зайцева Т.А.*

*канд. соц. наук, доцент*

*Белгородский государственный технологический университет*

*им. В. Г. Шухова*

Приходится констатировать: сквернословие охватило сегодня все социальные слои общества. Со всех ступеней социальной лестницы сыплется нецензурная брань. Никогда сквернословие не носило такого массового характера, такого невиданного размаха, как в последнее время. Это стало необходимой «деталью» жизни. Нравственная и духовная сторона такого явления требует отдельного исследования. Мы же обратимся к правовой стороне вопроса. Нецензурная брань недопустима в любой ситуации, но особая опасность мата проявляется в общественных местах. Нецензурная брань не только пагубно воздействует на психику и физиологию самого матерящегося, но и тех, кто слышит бранные слова, особенно если они адресуются человеку (группе лиц) для выражения негативных чувств или неприязненных отношений. Хотя, на наш взгляд, любая, даже безадресная брань в общественном месте, является нарушением не только моральных, но и правовых норм. Матерящийся насильственным образом «вливает» словесную грязь в уши окружающих. Тем самым матерящийся причиняет настоящие страдания тем, кто не выносит бранной речи: портится настроение, смущается, смущается благой настрой души, возникает раздражение, тревожность. Гражданское законодательство определяет подобное явление – как нравственные страдания. Нравственные, а нередко связанные с ними и физические страдания, являются не только психологическим и физиологическим феноменом, но и следствием нарушения ряда неимущественных прав и нематериальных благ человека, установленных основным законом страны и другими нормативно – правовыми актами.

Так, Конституция РФ гарантирует человеку «право на свободу и личную неприкосновенность» [1]. Свобода в данном контексте понимается не только как возможность определенного поведения в рамках права, свободе корреспондирует обязанность воздерживаться от совершения каких-либо нарушающих данную свободу действий. (Наша свобода простирается до тех пор, пока мы не нарушаем права и свободы другого человека). Личная неприкосновен-

ность, одно из фундаментальных и неотчуждаемых личных прав человека, рассматривается как физическая (телесная) и психологическая неприкосновенность. Психологическая неприкосновенность предполагает правовую защиту от посягательства на психическое и (или) нравственное здоровье личности, интеллектуальную и волевою области человеческого сознания. Достоинство, важнейшее из нематериальных благ человека, является в конституционном праве критерием отношения государства к личности и ее правовому статусу как высшей социальной ценности. Достоинство личности (уважение и самоуважение личности) охраняется государством и ничто не может основанием для его умаления. Далее – Конституция РФ устанавливает право человека защищать свою честь и доброе имя [1]. Таким образом, закон определяет такие категории, как честь, достоинство, доброе имя, не только как моральные категории, но и юридические, принадлежащие человеку от рождения, неотчуждаемые и непередаваемые. При этом, Гражданский Кодекс РФ устанавливает право потерпевшего - в случае причинения нравственных страданий - требовать возмещения морального вреда [2]. Выше сказанное свидетельствует о том, что нецензурная брань в публичных местах является не просто языковым средством выражения чувств и мыслей матерящегося, а способом нарушения прав другого лица (группы лиц). (Воздействие матерных слов на окружающих аналогично пассивному курению, когда от табачного дыма страдает не только курящий, но и люди, находящиеся рядом с ним).

Зададимся вопросом: существует ли правовое противодействие нецензурной брани в общественных местах? Нецензурная брань в общественных местах рассматривается законодателем как административный проступок, так как представляет повышенную опасность для правопорядка. Соблюдение правил правопорядка является обязанностью каждого гражданина, а их нарушение представляет собой мелкое хулиганство в соответствии со статьей 20.1 КоАП РФ [3]. Ключевыми признаками данного правонарушения являются: нарушение правил поведения в местах, предназначенных для открытого доступа и пользования неограниченного круга лиц (т.е., общественных местах); нецензурная брань не обязательно должна быть направлена в отношении конкретного человека; использование ненормативной лексики может быть сопутствующим обстоятельством при нарушении общественного порядка, состоящего в иных действиях или поведении. Чтобы применить административные санкции, факт правонарушения должен быть зафиксиро-

рован в форме протокола. В протоколе указываются все обстоятельства нарушения общественного порядка, в том числе конкретные слова и выражения, использованные правонарушителем. Исходя из состава ст. 20.1 КоАП РФ нецензурная брань должна быть выражена в устной форме.

В нормативно – правовых актах отсутствует понятие нецензурной брани. По этой причине доказывание факта нарушения общественного порядка подобным способом может представлять определенные сложности. Если суд не в состоянии самостоятельно оценить лингвистическое значение определенных слов и выражений, то нецензурный характер высказываний может подтверждаться экспертным заключением или пояснениями эксперта. При этом в рекомендациях Росконадзора по вопросам нецензурной лексики говорится о том, что «среди специалистов существует мнение, согласно которому к нецензурным словам и выражениям относятся четыре общеизвестных слова, начинающихся на «Х», «П», «Е», «Б», а также образованные от них слова и выражения»[4]. Нецензурная брань, нецензурные выражения, нецензурная лексика, сквернословие, срамное слово – все это синонимы обцененной лексики. Обцененная лексика – термин, происходящий от латинского - *obscenus* – непристойный, распутный, безнравственный. Обцененная лексика в непристойной форме обозначает половой акт и органы, которые участвуют в деторождении, таким образом не только цинично принижая процесс деторождения, но и в целом природу человека. Несмотря на отсутствие в российском законодательстве легального определения понятия нецензурной лексики для квалификации того или иного понятия в качестве нецензурного, как правило, применяется принцип общеизвестности значения выражения и общественного порицания за публичное высказывание такого выражения.

Мелкое хулиганство, то есть нарушение общественного порядка, которое выражается в явном неуважении к обществу и сопровождается нецензурной бранью в общественных местах, влечет за собой административную ответственность. Санкцией является наложение административного штрафа в размере от 500 до 1000 рублей. Это же действие может повлечь административный арест до 15 суток. Если действия нарушителя сопряжены с неповиновением законному требованию представителя власти или другого лица, исполняющего обязанности по охране общественного порядка или пресекающего нарушение общественного порядка, то ответственность за нарушение усиливается: за это предусмотрен адми-

нистративный штраф в размере от 1000 до 2500 рублей или административный арест на 15 суток. Кстати, не так давно в ст. 20.1 Мелкое хулиганство КоАП РФ внесено дополнение, в соответствии с которым распространение в сети Интернет информации в непристойной форме, оскорбляющей человеческое достоинство и общественную нравственность, явное неуважение к обществу, государству, Конституции РФ или органам государственной власти, наказывается административным штрафом от 30 до 100 тысяч [5]. Наступление административной ответственности установлено с 16 лет, поэтому за нецензурные выражения несовершеннолетних от 14 до 16 лет ответственность несут родители или иные законные представители. Использование нецензурной лексики может быть расценено не только как мелкое хулиганство, но и как оскорбление человека, т. е., унижение его чести и достоинства, выраженное в неприличной форме. Оскорбление – это разновидность психического насилия, которое заключается в отрицательной оценке виновным лицом гражданина, что подрывает репутацию последнего в глазах окружающих и наносит ущерб его самоуважению. Оскорбление может быть выражено разными способами, в том числе устно в виде нецензурной брани. Оскорбление может совершаться как в присутствии, так и в отсутствие оскорбляемого, если виновный явно рассчитывает на то, что факт оскорбления станет известен потерпевшему. Эти действия квалифицируются по ст. 5.61 КоАП РФ «Оскорбление» и предусматривают наказание в виде штрафа от 1 тыс. до 3 тыс. рублей. (На должностных лиц до 30 тыс. рублей)[3]. Если адресная нецензурная брань содержится в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или СМИ, то размер штрафа увеличивается почти в два раза

Немаловажным в данном исследовании представляется и следующий аспект. Русский язык в соответствии с Конституцией РФ является государственным языком России. В Федеральном законе «О государственном языке Российской Федерации» речь идет о том, что при использовании русского языка, как государственного языка Российской Федерации, не допускается использования слов и выражений не соответствующим нормам современного русского языка (в том числе нецензурной брани), за исключением иностранных слов, не имеющих общеупотребительных аналогов в русском языке [6]. На наш взгляд, данное положение допустимо толковать достаточно широко – как недопустимость нецензурной брани носителями русского языка не только в официальной, деловой сфере, но и в повседневной жизни в общественных местах.

Практика привлечения к административной ответственности матерящихся, что является отражение работы государства в части защиты прав и свобод граждан, установленных Конституцией РФ и другими федеральными законами, является темой следующих публикаций.

### Список литературы

1. Конституция РФ (принята всенародны голосованием 12.12.1993) //Собрание законодательства Российской Федерации. – 2014. -№31. –Ст.4398.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: от 30.11.1994./Собрание законодательства Российской Федерации. - 1994. - №32. – Ст. 3301. – (с изм доп.).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 - №195 – ФЗ (ред. от 01.04.2020)
4. Знак. Com/ 2018 – 04 – 17/roskomnadzor.
5. Зайцева Т.А. О нормативно – правовых основах наказания за «оскорбление власти» // Диагностика и прогнозирование социальных процессов / Белгород: Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова – 2019. –С.177- 180.
6. Федеральный закон от 01.06.2005 № 53 – ФЗ (ред. от 05.05.2014) «О государственном языке Российской Федерации».

## ВНЕСУДЕБНОЕ БАНКРОТСТВО ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА

**Молочков А. А.**

*Генеральный директор*

*ООО «Юридическая фирма Правовой Советник»*

В настоящее время все более остро встает вопрос о несостоятельности субъектов гражданских правоотношений. Банкротство обусловлено тем, что конкурентная среда предполагает подверженность предпринимателя разным внешним и внутренним рискам. Поэтому все больше внимания в последние годы представители власти и общественности уделяют проблеме правового обеспечения экономической безопасности. Как точно замечают ученые, демократическое государство с развитой рыночной экономикой обязано стремиться к обеспечению баланса публичных и частных интересов [1, с. 28].

Обращение к статистике показывает, что число лиц, признаваемых банкротами, ежегодно неуклонно растет, что подтверждает особо актуальность и своевременность проводимого исследования.

Так, за 9 месяцев 2019 года банкротами в судебном порядке были признаны 46 734 российских граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей. Сопоставляя эти данные с аналогичными показателями предыдущего года, констатируем значительный рост числа таких лиц (+53,9%) [2]. Позволим себе предположить, что в современных реалиях пандемии коронавируса эти показатели будут возрастать.

К сожалению, причинами имеющихся сегодня правоприменительных проблем нередко выступают проблемы правотворческого характера в сфере регламентации несостоятельности (банкротства) [см. подробнее: 3, с. 9], решаемые различными способами, в том числе посредством применения рычагов конституционного судопроизводства, исследование которых уже многие годы представляет серьезный научный интерес [см. подробнее: 4, с. 353-357; 5, с. 71-76; 6, с. 34-39].

Анализ действующего законодательства и правоприменительной практики позволяет говорить как минимум о таких проблемах, как:

- 1) возможность применения процедура банкротства в отношении физического лица;
- 2) коллизияльность и частичная пробельность права в исследуемой сфере, когда на повестку дня особо остро становится вопрос о соотношении правовых норм о банкротстве граждан с конституционно-правовыми нормами, нормами иных федеральных актов;
- 3) правовые последствия, наступающие после введения процедуры банкротства и признания гражданина банкротом;
- 4) эффективность процедуры банкротства применительно к гражданину – должнику и др.

Обращение к результатам проведения процедуры банкротства в отношении физических лиц, показывает, что в среднем 65-75% кредиторов не могут получить свой долг по итогам банкротства в связи с отсутствия имущества у должников. Только в 2018 году общее количество судебных решений о признании физических лиц банкротами, которые не способны отвечать по своим обязательствам, увеличилось примерно в 1,5 раза по сравнению с аналогичным периодом.

Согласимся с мнением Н.Н. Надёжина, Е.Е. Новопавловской, что назрела реальная необходимость осуществления законодательных корректировок в части установления особенностей регламентации осуществления экономической деятельности в кризисных условиях, дабы многие конституционные нормы в сфере предпри-

нимательства не «превращались» в некую фикцию [7, с. 60]. Одной из таких сфер корректировок и стало банкротство физических лиц. В 2019 году в Государственную Думу поступил законопроект № 792949-7, направленный на введение новой процедуры - внесудебного порядка банкротства граждан, являющегося менее дорогостоящим в сравнении с привычным судебным порядком [8]. Полномочия по подтверждению внесудебного банкротства физического лица будут возложены на арбитражного управляющего. Для граждан данная процедура бесплатна и станет более доступной.

Между тем, в случае внесения подобных изменений с 2021 года физические лица приобретут право подать заявление об инициировании процедуры банкротства во внесудебном порядке. Воспользоваться этим правом может гражданин, общая сумма обязательств которого (задолженность перед кредиторами, в том числе пени, неустойки и иные штрафные санкции) составляет от 50 000 рублей до 500 000 рублей. Физическое лицо сможет направить соответствующее заявление, если выполнены следующие условия:

- физическое лицо является безработный;
- отсутствует собственность, исключение составляет собственность, на которую не может быть обращено взыскание;
- на расчетных счетах физического лиц за последние 3 месяца находится сумма не более 50 000 рублей.

Воспользоваться внесудебным банкротством можно раз в 10 лет, при условии, что с даты реструктуризации долгов, реализации имущества или прекращения производства по делу о банкротстве прошло не менее пяти лет.

Считаем, что перечень условий следует дополнить в части закрепления обязательности письменного уведомления кредиторов должника - гражданина о его намерении подать заявление об инициировании процедуры банкротства, а также введения ответственности за сокрытие данных о имущественном положении должника.

В рамках внесудебного банкротства предусмотрено ряд существенных ограничений гражданина – должника, который не вправе получать займы, кредиты и выдавать поручительства.

Моментом начала процедуры внесудебного банкротства является момент, когда соблюдены все перечисленные выше условия и арбитражным управляющим внесены соответствующие сведения о банкротстве в Единый федеральный реестр сведений о банкротстве. Процедура внесудебного банкротства завершается, если она не была оспорена в судебном порядке и были соблюдены условия ее проведения. По завершении процедуры гражданин - должник при-

знают банкротом и освобождается от дальнейшего исполнения требований кредиторов.

На НО СРО Арбитражных управляющих возложена обязанность формировать фонд поддержки внесудебного банкротства граждан и вносить в него ежемесячно взносы в размере не менее 15 тыс. рублей. Общее собрание членов НО СРО правомочно принять решение об увеличении этой суммы.

На первый взгляд может сложиться только позитивное восприятие исследуемого законопроекта. Однако тогда почему по данным на 13.04.2020 года рассмотрение законопроекта было отложено Советом Государственной Думы? Потому что оценить однозначно положения названного законопроекта нельзя. С одной стороны, изменения окажут существенную помощь кредиторам в том, чтобы уйти от возможных сложностей при обращении в суд с просьбой о банкротстве гражданина, в том числе индивидуального предпринимателя. Безусловными плюсами является и то, что не требуется готовить пакет документов, уплачивать госпошлину, вносить деньги в депозит суда [8]. С другой стороны, фактически имеет место бесконтрольность механизма процедуры банкротства во внесудебном порядке, что может стать причиной увеличения незаконных манипуляций заинтересованными участниками в результате чего недобросовестные граждане могут уйти от исполнения обязательств, так и не удовлетворив требования кредиторов.

#### Список литературы

1. Куксин И.Н., Новопавловская Е.Е. Правовое государство и его роль в обеспечении защиты прав предпринимателей // Вестник университета имени С.Ю. Витте. Серия 2: Юридические науки. 2016. № 2 (9). С. 27-34.
2. Единый федеральный реестр сведений о банкротстве: Федресурс. URL.: <https://fedresurs.ru/news/8f252102-75dd-464f-898e-26d27c7d5bf0?attempt=1>
3. Осипов М.Ю. О некоторых проблемах правового регулирования банкротства граждан // Юрист. 2019. № 2. С. 9-15.
4. Жеребцова Е.Е. Некоторые особенности защиты конституционных прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей посредством конституционного судопроизводства // Вопросы экономики и права. 2011. № 31. С. 353-357.
5. Болгова В.В., Новопавловская Е.Е. Формирование основ экономической правовой политики в интерпретационной практике

Конституционного Суда Российской Федерации // Правовая политика и правовая жизнь. 2016. № 1. С. 71-76.

6. Болгова В.В., Новопавловская Е.Е. Защита прав юридических лиц посредством конституционного судопроизводства (на примере обществ с ограниченной ответственностью) // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. 2017. Т. 2. № 1. С. 34-39.

7. Надёжин Н.Н., Новопавловская Е.Е. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации о праве собственности и экономической свободе предпринимательской деятельности // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. № 3 (45). С. 56-60.

8. Законопроект № 792949-7 «О внесении изменений в Федеральный закон «О несостоятельности (банкротстве)» в части внесудебного банкротства граждан» от 12.09.2019 / Официальный сайт Государственной Думы. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/792949-7>

9. Обзор: Депутаты рассмотрят проект о внесудебном банкротстве граждан: что нужно знать кредиторам // СПС «Консультант Плюс», 2019.

## **ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ (ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ)**

**Нерубенко К. А.**

*студент кафедры социологии и управления  
института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова  
2 курс*

*Научный руководитель Зайцева Т. А.*

*канд. соц. наук, доцент  
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Трудоустройство является процессом, который актуален для каждого трудоспособного гражданина. К сожалению, бывают ситуации, когда работодатели незаконно отказываются нанимать потенциальных работников.

Необоснованный отказ в приеме на работу - это дискриминация кандидатов из-за наличия у них определённых характеристик, которые не связаны с их деловыми и профессиональными навыками. Если по запросу работника работодатель не дал ему письменного уведомления с указанием причины отказа в приеме на работу,

отказ считается необоснованным. В этом случае работник вправе подать иск против такого решения [5].

Следует отметить, что в судебных разбирательствах подобного типа существуют определенные трудности: заявителям трудно доказать, что отказ от работы является незаконным. В этом контексте важную роль играет слабое процессуальное положение по отношению к работодателю, недостаточная доказательная база и плохие перспективы её расширения.

В соответствии со статьей 64 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может отказать в приёме на работу, если это не противоречит причинам, рассматриваемых нами ниже [1].

Работодатель не вправе отказать в приеме на работу по дискриминационным причинам, которые не относятся к деловым качествам работников (часть 2 статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации). Эти причины включают следующее: гендерные различия, происхождение, национальную и социальную принадлежность, расу, язык, собственность, место жительства.

Рассмотрим, что же подразумевается под деловыми качествами:

- а) способность выполнять свои профессиональные функции при наличии определенной профессиональной квалификации;
- б) личные качества соискателя, такие как: опыт работы, состояние здоровья, соответствующий уровень образования.

В соответствии с ТК РФ деловые качества работника являются основным критерием при приеме на работу, однако в законе не дается конкретных пояснений на этот счет. Трудовые отношения между работодателем и работником несут договорной характер, который подразумевает свободу таких отношений. Без достижения обоюдного согласия между двумя сторонами трудового договора невозможно принять на работу сотрудника на определенную должность, соответствующую его квалификации и специальности. Однако ТК РФ обеспечивает гарантию недопущения дискриминации при приеме на работу и позволяет выстраивать рабочее взаимодействие на основе равенства всех перед законом. Это положение было закреплено Конституционным судом в постановлениях от 4 февраля 1992 г., 6 июня 1995 г. и 27 декабря 1999 г. Похоже, что эти же условия можно гарантировать путем стандартизации принятия граждан на работу.

В соответствии с ТК РФ нельзя отказывать в приеме на работу по причине беременности или наличия у женщины ребенка. Отказ по этим причинам тоже является не законным. Однако, бере-

менная женщина или женщина с ребенком, должны соответствовать по деловым и профессиональным качествам тем требованиям, которые предъявляются работодателем.

Далее - работодатель не может отказать в приеме на работу работнику, переводящемуся к нему от другого работодателя по приглашению в течение одного месяца после его увольнения, если это оформлено в письменной форме, что регламентируется ч.4 ст. 64 ТК РФ. Эта мера направлена на защиту интересов работника и предоставляет ему гарантию того, что после увольнения с прежнего места работы его возьмут на новое место работы. Однако следует учесть тот факт, что такое право у работника сохраняется в течении одного месяца. После истечения указанных сроков, работодатель может его взять, но не обязан, и добиться приема на работу через определенные законодательством инстанции будет весьма затруднительным или невозможным. На практике, если работник не может подписать трудовой договор в течении месяца из-за каких-либо объективных причин, как: болезнь, затруднительные обстоятельства, вызвавшие увеличение времени на переезд, то перспектива подписания договора сохраняется. Статья 64 ТК РФ предусматривает, что работодатель обязан нанимать работников на работу, в силу того, что факт приглашения имеет юридическое значение. Даже если предыдущий работодатель препятствует переводу работника к новому месту работы, то новый обязан взять его к себе в течении одного месяца по письменному приглашению. Эта норма права действует независимо от того как был уволен сотрудник - по причине перевода или по собственному желанию. Данное положение направлено на защиту интересов работников и их права на свободу выбора трудовой деятельности [2].

Под защитой ТК РФ находится еще одна категория граждан, которой Службой занятости предоставлена определенная квота: это инвалиды. [Закон Российской Федерации «О занятости населения в РФ»]. Работодатель обязан взять на работу, указанную категорию работников в пределах определенной квоты [4].

Следует помнить, что в установленных законом случаях возможно применение определенных ограничительных мер при приеме на работу соответствующих категорий граждан, что, однако, не связано с понятием “деловых качеств”. Например, граждане, которые не соглашаются пройти определенную законодательством процедуру на допуск к государственной или другой охраняемой тайне, не могут претендовать на замещение определенных должностей. Такой допуск является необходимым условием для осуществления

профессиональной деятельности. В качестве санкций им отказывают в определенных должностях или в определенных видах деятельности.

К преподавательской деятельности не допускаются лица, которым такая деятельность запрещена по решению суда или медицинским показателям, равно как и лицам, у которых есть судимость.

Кроме того, к соискателям вакантных мест могут применяться и другие критерии отбора, которые работодатель считает существенными для приема на работу. Они необходимы дополнительно к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной сферы деятельности.

Законодательство определяет основания для отказа в приеме на работу:

- если в отношении соискателя было вынесено решение суда, ограничивающего его право в приеме на работу, то работодатель обязан отказать в подписании трудового договора с таким лицом. (например, соискатель был лишен права занимать определенные должности, заниматься определенными видами деятельности по решению суда);

- работодателю запрещается заключать трудовые договоры с гражданами, не имеющими определенных законодательством документов, подтверждающих их квалификацию, если вакантные должности требуют соответствующих знаний, утвержденных нормативно-правовыми актами;

- если гражданину запрещается занимать определенные должности по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, то работодателю запрещается заключать с таким соискателем трудовой договор. Эта мера направлена на защиту здоровья и жизни определенной категории граждан, которая нуждается в дополнительной правовой и социальной защите и которым противопоказана работа во вредных или опасных условиях по медицинским показателям.

Определенной категории граждан перед приемом на работу требуется обязательный медицинский осмотр. Так лицам, не достигшим 18 лет, перед приемом на работу необходимо пройти медицинскую комиссию, а в последующем проходить её каждый год. В случае неисполнения этого предписания неизбежен отказ в приеме на работу.

Закон Российской Федерации № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации» тоже

содержит некоторые ограничения на подписание трудовых договоров. А именно - знание русского (государственного) языка является обязательным условием приема на государственную службу [3].

Кроме вышесказанного, существуют дополнительные нормативные акты, ограничивающие трудоустройство. Например, Постановление Правительства Российской Федерации от 11 октября 2002 г. № 755, в котором есть нормы права, регулирующие некоторые ограничения прав иностранных граждан на трудоустройство в определенные организации; постановление Правительства Российской Федерации от 6 августа 1998 г. № 892, в котором дается определенный перечень лиц, которых запрещено брать на работу, если эта работа связана с наркотическими или психотропными веществами; постановление Правительства Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. № 377, которое устанавливает запрет определенным лицам, которые имеют медицинские психиатрические противопоказания для осуществления некоторых видов профессиональной деятельности.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что отношения, возникающие между сторонами трудовых отношений, имеют правовое регулирование и в некоторой степени могут ограничивать работодателей в необоснованных отказах в приеме на работу соискателей. Однако работодатель не обязан брать всех, обратившихся к нему кандидатов на вакантное место, он имеет полное право оценивать их деловые и профессиональные качества и в соответствии с этой оценкой заключать трудовые договора с подходящими лицами. Для защиты определенных категорий граждан, нуждающихся в повышенной правовой и социальной защите со стороны государства, на работодателя возложены определенные обязанности, препятствующие незаконному отказу в приеме на работу. Если работодатель отказывается принять работника на работу, он обязан объяснить причину отказа (отсутствия требуемых деловых качеств или не соответствие требуемой вакансии) в письменной форме. Соблюдение этих правил необходимо для снижения вероятности возникновения споров из-за незаконного отказа в приеме на работу.

#### **Список литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 06 июля 2006 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. №1 (часть 2). Ст. 64.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 06 июля 2006 г.) /Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. №1 (часть 4). Ст. 64.

3. Федеральный закон от 27.05.2003 г. N 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) "О системе государственной службы Российской Федерации"//Собрание законодательства Российской Федерации от 14 мая 2003 г.

4. Федеральный закон от 19.04.1991 г. N 425-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 22.04.1996 г.

5. Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Изд. Проспект, 2017 г. - 1008 с.

## **О НЕКОТОРЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ В ПРАВОВОМ СТАТУСЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЕТЕ КОНСТИТУЦИОННЫХ ПОПРАВК 2020 ГОДА**

**Новопавловская Е. Е.**

*канд. юрид. наук., доцент*

*Белгородский государственный технологический университет*

*им. В.Г. Шухова*

Конституционный Суд Российской Федерации (далее – КС РФ) является органом судебного конституционного нормоконтроля, статус которого закреплен не только на конституционном уровне, но и регламентирован специализированным федеральным конституционным законом, принятым еще в 1994 году [1]. В разные годы различные элементы его правового статуса подвергались законодательным корректировкам, как в части изменения статуса судейского корпуса, в частности, регулирования срока осуществления полномочий судей и требований к ним [например, см.: 2], так и полномочий самого КС РФ [например, см.: 3; 4] и др.

Начало 2020 года было ознаменовано знаковым для всей нашей страны событием, имеющим серьезнейшие правовые последствия, когда Президент Российской Федерации, обращаясь к Федеральному Собранию Российской Федерации, обосновал необходимость внесения поправок в действующую Конституцию Рос-

сийской Федерации и обозначил основные направления дальнейшего конституционно-правового реформирования [5].

Президент Российской Федерации не обошел своим вниманием и КС РФ, отметив, что на него следует возложить проверку конституционности законопроектов, которые были приняты российским парламентом и еще не подписаны главой государства. В данном случае речь идет о так называемом превентивном (предварительном) нормоконтроле, когда оценке конституционности подвергаются нормативные правовые акты, не вступившие в законную силу. Для справки: в настоящее время таковыми объектами выступают только международные договоры Российской Федерации. Справедливости ради заметим, что конституционно-правовое регулирование и практика некоторых зарубежных стран идет по-иному пути. В качестве примера вспомним французский опыт конституционного нормоконтроля, обратив внимание, что во Франции функционирует не судебный, квазисудебный орган, именуемый Конституционным Советом, в компетенцию которого наряду с прочим входит оценка конституционности органических законов до их промульгации и регламентов палат Парламента до их применения, что зафиксировано в ст. 61 Конституции [6]. Предварительный конституционный контроль осуществляется и других странах, как дальнего, так и ближнего зарубежья (например, в Венгрии, Казахстане и др.).

Возвращаясь к поправкам к Конституции Российской Федерации 2020 года, мы видим, что Президент Российской Федерации предложил расширить предмет рассмотрения дел в порядке конституционного судопроизводства, подчеркнув, что это усилит роль КС РФ и обеспечит повышение защищенности интересов граждан [7]. Заметим, что в юридической литературе уже многие годы высказываются различные идеи о расширении перечня объектов нормоконтроля (при этом и абстрактного, и конкретного) [8, с. 19], в том числе предложение о включении в этот список закона о поправке к Конституции Российской Федерации [например, см. подробнее: 9, с. 407], что, по верному замечанию Т.М. Бобровой, будет способствовать эффективной правовой охране Конституции [10, с. 118].

В своем послании Президент Российской Федерации также предположил, что объектами судебного конституционного нормоконтроля могут стать и иные не вступившие в силу федеральные и региональные нормативно-правовые акты [5]. Что же в итоге и какие из названных предложений нашли реальное отражение во внесенных поправках? [11]

Прежде всего, КС РФ теперь объявлен на конституционном уровне высшим судебным органом конституционного контроля в Российской Федерации. До внесенных поправок подобного рода характеристика КС РФ содержалась в ст. 1 ФКЗ «О КС РФ». Можно также констатировать, что из этого же закона (его ч. 1 ст. 3) в Конституцию Российской Федерации «перекочевали» нормы, закрепляющие цели деятельности КС РФ, заключающиеся в защите основ конституционного строя, основных прав и свобод личности, обеспечении верховенства и прямого действия российской Конституции на всей территории нашего государства. Все перечисленное выше теперь закреплено в ч. 1 ст. 125 Конституции Российской Федерации, к анализу новелл которой мы еще вернемся позднее.

Вторую группу новелл в области регулирования статуса КС РФ, являющихся более значимыми по своему содержанию, составляют нормы, расширившие перечень объектов, подлежащих конституционной оценке. Так, к ним относятся:

- проекты законов Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации, о чем уже шла речь ранее в настоящем исследовании;
- проекты федеральных конституционных законов;
- проекты федеральных законов;
- законы субъекта Федерации до их обнародования высшим должностным лицом субъекта Российской Федерации и др. Следовательно, законодатель не ограничился лишь одним федеральным уровнем, охватив и законы субъектов Федерации.

Инициатором судебного конституционного нормоконтроля в отношении всех указанных выше проектов может выступать только Президент Российской Федерации, а поводом для начала рассмотрения дела является его соответствующий запрос в КС РФ.

Кажется очевидным, что подобного рода законодательное реформирование может привести к увеличению количества дел, рассматриваемых КС РФ, а значит, стать причиной увеличения нагрузки на его судей, а возможно и привести к их перегруженности. Обыватель, который не изучил полный текст поправок к Конституции Российской Федерации, может предположить, что во избежание выше обозначенных проблем, надо поступить банально просто - увеличить число судей КС РФ. А как же на самом деле урегулирован этот вопрос в законе о поправке к Конституции Российской Федерации? Все как раз-таки, наоборот. Численный состав КС РФ сокращен с 19 до 11 судей, включая Председателя КС РФ и его заместителя. Такая новелла вызывает некоторое недоумение,

поскольку в КС РФ ежегодно поступают тысячи обращений в форме запросов, ходатайств и жалоб [12]. Хотелось бы надеяться, что возможное увеличение количества обращений в КС РФ не приведет к ухудшению качества конституционного судопроизводства.

#### Список литературы

1. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1994. № 13. Ст. 1447.
2. Федеральный конституционный закон от 05.04.2005 № 2-ФКЗ «О внесении изменений в Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2005. № 15. Ст. 1273.
3. Федеральный конституционный закон от 03.11.2010 № 7-ФКЗ «О внесении изменений в Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 45. Ст. 5742.
4. Федеральный конституционный закон от 04.06.2014 № 9-ФКЗ «О внесении изменений в Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2014. № 23. Ст. 2922.
5. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 15.01.2020 // Российская газета. № 7. 16.01.2020.
6. Конституция Французской Республики от 04.10.1958 (с изм. и доп. от 23.07.2008) // СПС «КонсультантПлюс».
7. Пояснительная записка к проекту закона Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации публичной власти» // Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации: Объекты законотворчества. URL: <https://sozd.duma.gov.ru>
8. Кряжков В.А. Митюков М.А. Конституционный Суд Российской Федерации: развитие конституционно-правового статуса // Государство и право. 2011. №. 10. С. 12-28.
9. Несмеянова С.Э. К вопросу о возможности расширения предварительного контроля в деятельности Конституционного Суда Российской Федерации // Конституционный контроль: доктрина и практика: материалы международной конференции, посвященной

20-летию Конституционного Суда Российской Федерации. – М.: Норма, 2012. С. 401-410.

10. Боброва Т.М. Организационно-правовая форма осуществления конституционного правосудия в Российской Федерации: становление, развитие и проблемы совершенствования: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2015. - 257 с.

11. Закон РФ о поправке к Конституции Российской Федерации от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» // Собрание законодательства РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.

12. Официальный сайт КС РФ: Количество обращений по годам. URL.: <http://www.ksrf.ru/ru/Petition/Pages/StatisticDef.aspx>

## **ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ОПК В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ**

**Подвигаило А.А.**

*канд. истор. наук, доцент*

*Белгородский государственный технологический университет  
им. В.Г. Шухова*

Одним из важных следствий санкционной политики ЕС и США, проводимой ими после крымских событий 2014 года, в отношении российской экономики должно было стать ослабление военного потенциала Российской Федерации. Для чего против нашей страны был введён запрет на импорт технологий военного и двойного назначения – что по мнению руководства ЕС и США должно было затруднить разработку новых видов вооружения, а также производство и модернизацию уже запущенной в серийное производство военной техники.

В ходе реализации санкционной программы, в марте 2014 года США прекратило экспорт в Россию товаров и продукции так называемого двойного назначения. Ограничения касаются поставок в РФ продукции на \$1,5 млрд в год (около 10% годового импорта России из США) — это в основном детонаторы, программное обеспечение и акустические приборы, импортируемые преимущественно госструктурами. Так в сентябре 2014 года ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. В список санкционных компаний попали концерн "Калашников", ОАО "Тулский оружейный завод", АО "Сириус" (производит оптоэлектронику для военного и гражданского использования), ассоциация

"Станкоинструмент" (специализируется на механической инженерии), компания "Химкомпозит" (производит материалы для оборонной промышленности).

Подводя итоги первого года санкций в отношении российской оборонной промышленности, отечественные аналитики отмечали, что «ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно», так как были найдены новые рынки сбыта. Подчёркивалась «бессмысленность вводимых санкций», так как «на фоне санкций Запада в России развернута масштабная программа импортозамещения, в том числе и в секторе ОПК».

Подобные оценки спустя год после введения санкций нельзя назвать корректными, по ряду причин: во-первых, введённые санкции носили «стратегический характер» и вводились на длительный период времени, поэтому оценивать их эффективность необходимо в долгосрочной перспективе; во-вторых, санкции не распространялись на уже заключённые контракты, санкции распространялись на все новые контракты (то есть и те которые планировали заключить в перспективе); в-третьих санкциям со стороны США и ЕС подвергся не только российский ОПК, а вся российская промышленность в целом. Стагнация в российской экономике вызванная санкционной политикой ЕС и США, должна была привести, в перспективе, к сокращению финансирования ВПК, по причине свёртывания гособорозаказа.

С учётом долгосрочности стратегии экономической войны ведущей ЕС и США против России, нам представляется, несколько преждевременной, возможность оценить все аспекты её влияния на отечественный ВПК. Однако, по истечении пятилетнего промежутка времени, с момента введения первых санкций, некоторые выводы сделать можно.

Экономика России, в целом, выдерживает введённые против неё (на данный момент) санкции и ВВП страны имеет тенденции не к падению, а к росту. Так, в 1915 году было отмечено падение ВВП до  $-2,5\%$ , в 2016 году был отмечен слабый рост  $-0,3\%$ . В 2017 году рост экономики составил  $-1,6\%$ , а в 2018 году рост ВВП составил  $2,3\%$ .

В свою очередь российские военные оценивают результаты введённых санкций двояко. В июне 2019 года заместитель министра обороны Российской Федерации Александр Фомин заявил, что, по его мнению, антироссийские санкции оказали как негативное, так и позитивное влияние на российскую военную промышленность. Негативное влияние А. Фомину видится, в первую оче-

редь, в срыве «сроков поставок российских систем вооружений иностранным заказчикам». Позитивное влияние. По мнению Фомина проявилось в том, что «государству в условиях внешних ограничений пришлось реанимировать уже закрытые производства и инициировать разработку и производство отсутствующих в России комплектующих для военной техники».

Нет единой точки зрения на влияние западных санкций на российский ВПК и среди зарубежных аналитиков. Ряд экспертов отмечает негативные факторы санкций США и ЕС в отношении российского ОПК. Так по мнению западных военных экспертов «Россия успешно произвела прототипы новых систем вооружения, но пока не может поставить их на серийное производство». Так же западные дипломаты и военные отмечают, тот факт, «что Россия проводит модернизацию своих вооруженных сил значительно медленнее, чем Китай».

Другие эксперты считают, что «Западные и украинские санкции действительно поставили российскую оборонную промышленность в очень трудное положение: прекращение доступа к западным и украинским комплектующим и оборонно-промышленному оборудованию замедлило процесс построения кораблей для ВМФ и транспортных самолётов для ВВС», однако, «адаптивные меры, предпринятые российским руководством в период после марта 2014 г., создали условия для закрытия брешей в поставках и, по всей видимости, способствовали уменьшению зависимости промышленности от санкций в будущем. Тот факт, что производство оборонно-промышленной продукции продолжало расти, в основном является следствием комплексных и хорошо продуманных в институциональном отношении ответных мер российского руководства, подкрепившего свои действия крупными финансовыми ресурсами».

По мнению научного сотрудника Центра военно-морского анализа и Института Кеннана – Майкла Кофмана, в 2019 году расходы российского бюджета на оборону составили около 150-180 млрд долларов (больше, чем Великобритания и Франция вместе взятые). Такой уровень расходов, отмечает автор, России удавалось сохранять на протяжении пяти лет конфронтации и санкций.

В целом можно отметить, что и западные и отечественные эксперты отечественный ОПК, благодаря принятым правительством мерам по многим параметрам адаптировался к введённым против него санкциям. Но это - не означает полного решения всех проблем, стоящих перед отечественным ОПК. Его развитие требует

постоянных денежных инвестиций и инвестиций человеческого капитала. Поэтому для отечественного ВПК главной угрозой будут не санкции против отдельных отечественных оборонных предприятий и КБ, а экономические санкции против российской промышленности и банков, которые приведут к снижению финансирования оборонных программ. Так правительство РФ начало снижать расходы на силовой блок с 2017 года: если в прошлом году они совокупно составили 5,832 трлн рублей, то в 2017-м — уже 4,779 трлн, а к 2019-му сократятся до 4,708 трлн рублей. Итого с 2016 года расходы на силовой блок упадут на 19,3%.

В конце 2015 года Минобороны РФ сообщило о начале работы над новой ГПВ (разрабатывается на 10 лет) на период до 2025 года. Глава ведомства Сергей Шойгу заявлял, что стоимость этой программы составит 30 трлн рублей. Документ планировалось утвердить летом 2017 года, однако этого не произошло. Программу пересмотрели. В итоге, согласно данным Минобороны РФ, всего на реализацию ГПВ-2027 (2017-2027) предусмотрено 20 трлн рублей, из них 19 - на закупки, ремонт и разработку вооружения и военной техники.

Подобное сокращение расходов на оборону, вызвало скептицизм среди отечественных экспертов. Они отмечают следующие проблемы: сокращение расходов на оборону в нынешних внешнеполитических условиях – может быть преждевременных решением, потому что «геополитика не дает оснований для конверсии российского ОПК, скорее наоборот – предполагает необходимость наращивания выпуска военной продукции». США и ЕС не отменили своих санкций в отношении России, а США продолжают интенсивно вооружаться.

Так же вызывают вопросы перспективы отечественного ОПК в условиях сокращения финансирования. По мере сокращения заказов на продукцию ОПК возникла проблема: чем загрузить освободившиеся мощности оборонных предприятий. В 2016 году президент Владимир Путин поручил правительству РФ обеспечить увеличение доли высокотехнологичной продукции гражданского и двойного назначения в производстве предприятиями оборонно-промышленного комплекса (ОПК) до уровня не менее 50% к 2030 году. Правительство, по поручению президента, должно было «организовать системную работу по решению этой задачи с участием институтов развития, ВЭБ, Российского экспортного центра, Фонда поддержки промышленности». Так же было заявлено, что «в

2016 году ожидаемый темп роста производства ОПК составит 10,1%, а ожидаемый рост производительности труда — 9,8».

В 2019 году в рамках реализации поручения президента от 2016 года было решено что заводы ОПК будут разрабатывать технологии и производить оборудование для предприятий ТЭК.

По мнению российского руководства, по мере сокращения гособоронзаказа и введения против топливно-энергетического комплекса России новых санкций, было принято решение о переводе оборонных предприятий на выпуск гражданской продукции, так как у компаний ТЭКа огромные инвестпрограммы, и, отечественные оборонные предприятия могут переориентироваться на этот рынок».

При анализе планов конверсии в ОПК Российской Федерации, эксперты отмечают, планы перевода предприятий ОПК на выпуск гражданской продукции - сложная задача. У России уже имеется советский опыт конверсии, однако, предыдущие «попытки не привели к заметному результату: выпуск военной техники не был замещен масштабным производством гражданских товаров. Первый эпизод конверсии в основном остался за пределами экономического анализа, поскольку в то время не было ни методов, ни открытых данных, которые позволили бы ответить на вопрос о шансах и ошибках конверсии. Проблема с данными сохранилась до сегодняшнего дня — статистика о выпуске военной продукции недоступна».

К тому же для успешной реализации планов конверсии в ОПК необходима «современная индустриальная политика, фокусирующаяся на создании не целых отраслей, а отдельных технологий».

Таким образом, перевод отечественного ОПК на «мирные рельсы» - сложная и ресурсоёмкая задача, которую не смогли решить даже в условиях Советского Союза, а в условиях современной России данная инициатива может превратиться в непреодолимую. Проблема перевода ОПК на выпуск гражданской продукции усложняется высокой степенью закрепитованности оборонных предприятий. Так объём кредитов предприятиям оборонно-промышленного комплекса (ОПК) составлял, по данным 2019 года - более 2 трлн руб. Курировавший в правительстве ОПК вице-премьер Юрий Борисов отмечал, что то из-за большой кредитной нагрузки предприятия «живут впроголодь», и предложил списать им 600–700 млрд руб. кредитов.

В начале 2020 года президентом был подписан указ о списании долгов предприятиям ОПК, однако сумма списанных долгов не

была раскрыта. По разным оценкам речь может идти о сумме от 450 до 750 млрд рублей.

Таким образом, можно сделать следующие выводы: санкции против отдельных российских оборонных предприятий и КБ не привели российскую оборонную промышленность к кризису. Однако, вызванное экономическими санкциями против России снижение финансирования сферы ОПК, создало серьёзный негативный эффект в виде сокращения оборонного заказа и последовавших за этим планов по конверсии оборонных производств. Реализация плана по переводу предприятий ОПК на программы конверсии так же сопряжено с большими рисками: советский опыт перевода оборонных предприятий на выпуск гражданской продукции имел противоречивые результаты. А к какой эффект даст перевод российского ОПК на конверсионные программы развития в условиях современной рыночной экономики – предсказать не берётся ни один современный эксперт.

#### Список литературы

1. Бутрин Дмитрий, Едовина Татьяна. США заблокировали экспорт в Россию продукции двойного назначения. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2439451> (дата обращения 15.04.2020).
2. Государственные программы вооружения России. Досье. [Электронный ресурс] URL: <https://tass.ru/info/4987920> (дата обращения 15.04.2020).
3. Гунеев С. ЕС запретил поставки товаров двойного назначения 9 компаниям ОПК из РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20140912/1023762357.html> (дата обращения 15.04.2020).
4. Киреев И. Военные заводы помогут попавшим под санкции «Роснефти» и «Газпрому» [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/business/12/03/2019/5c80c1099a79470fb62ec391> (дата обращения 15.04.2020).
5. Корякин О. Больше, чем кажется: в США раскрыли секрет военного бюджета России. [Электронный ресурс] URL: <https://rg.ru/2019/05/06/bolshe-chem-kazhetsia-v-ssha-raskryli-sekret-voennogo-biudzheta-rossii.html> (дата обращения 15.04.2020).
6. Любимов И. БМП против трактора: что мешает конверсии российского ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/opinions/economics/05/10/2016/57f3ad8f9a79473bce0f58c> (дата обращения 15.04.2020).

7. Мальгавко А. Путин: нужно довести долю гражданской продукции на предприятиях ОПК до 30%. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20161201/1482596835.html> (дата обращения 15.04.2020)
8. Моисеев В.В. «Импортозамещение: проблемы и перспективы в России». Берлин, Директ-Медиа, 2016.362 с.
9. Мягченко О. Снять оборону. К 2019 году расходы госбюджета на оборону и безопасность упадут на 20% [Электронный ресурс] URL: [https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi\\_na\\_oboronku\\_za\\_tr](https://www.dp.ru/a/2017/09/28/Rashodi_na_oboronku_za_tr) (дата обращения 15.04.2020).
- 10.Никольский А. ОПК РФ, прожив год под санкциями, чувствует себя уверенно. [Электронный ресурс] URL: <https://ria.ru/20150313/1052414034.html> (дата обращения 15.04.2020).
- 11.Подвигайло А.А. Особенности геополитического противостояния России и Запада в исторической ретроспективе.//Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы Всероссийск. науч.-практ. конф., Белгород, 18–19 окт. 2018 г. /Белгор. гос. технол. ун-т ; отв. ред. Н.С. Данакин, В.Ш. Гузайров, И.В. Шавырина. Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. С.94-102.
- 12.Reuters: Модернизация российских вооруженных сил идет не так бойко, как заявлено. [Электронный ресурс] URL: <https://www.golos-ameriki.ru/a/russian-arms-procurement-in-trouble/4799533.html> (дата обращения 15.04.2020).
- 13.Connolly Richard. Russia's Response to Sanctions. [Электронный ресурс] URL: <https://interaffairs.ru/news/show/20943> (дата обращения 15.04.2020)
- 14.Сивков К. Бьёмся в конверсиях. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vpk-news.ru/articles/41770> (дата обращения 15.04.2020).
- 15.Шилов И. Минобороны РФ оценило влияние западных санкций на ВПК. [Электронный ресурс] URL: <https://regnum.ru/news/polit/2657036.html> (дата обращения 15.04.2020).
- 16.Экономика России. [Электронный ресурс] URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика\\_России](https://ru.wikipedia.org/wiki/Экономика_России) (дата обращения 15.04.2020).

**О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРАВО-  
ОХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ:  
РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

**Примак М. А.**

*курсант*

*Белгородского юридического института*

*МВД России имени И.Д. Путилина*

*Научный руководитель:*

**Новопавловская Е. Е.**

*канд. юрид. наук., доцент*

*Белгородский государственный технологический университет*

*им. В.Г. Шухова*

Сегодня все большее значение со стороны государства и общества уделяется цифровизации права, говорить о совершенстве которой пока еще не приходится [см. подробнее: 1, с. 60-68]. Понятие «цифровизация права» является новым для Российской Федерации, легализованным в марте 2019 года посредством дополнения Гражданского кодекса РФ принципиально новой статьей 141.1, именуемой права. Содержание данных прав и условия осуществления определяются согласно правилами информационной системы [2].

Процесс цифровизации затронул экономику, образование, здравоохранение и другие сферы, охватив деятельность различных государственных и общественных институтов. Серьезное внимание в современных реалиях уделяется цифровизации правоохранительных органов. Безусловно, правоохранительным органам, в том числе органам внутренних дел, следует переходить на новый уровень. Как предусматривается ст. 11 Федерального закона «О полиции» полиция в своей деятельности обязана использовать достижения науки и техники, информационные системы, сети связи, а также современную информационно-телекоммуникационную инфраструктуру [3]. Детализация подобных характеристик работы в МВД предусмотрена целым блоком ведомственных актов, анализируя которые можно выделить несколько направлений в области информатизации органов правопорядка:

- развитие системы электронного документооборота, в том числе с использованием современных информационных технологий;

- организация коммуникации с обществом путем создания специальных сайтов. Примером тому могут выступать правоохрани-

нительный портал Российской Федерации [4], официальный сайт МВД России [5];

- применение информационных технологий в работе правовых подразделений системы МВД России [6, с. 590] и др.

Изучение зарубежного опыта, показывает, что большинство стран уже переходят на новый уровень. А наше государство, увы, но пока серьезно отстает в этом направлении. Так, ученые Оксфордского университета пришли к серьезным выводам в сфере использования роботов при производстве товаров и услуг. Дальнейшее развитие робототехники минимизирует применения физического труда человека. В соответствии с техническими нормами роботы смогут заменить часть сотрудников правоохранительных структур, в том числе пограничников, таможенников, сотрудников полиции [7, с. 3].

По сведениям CNN в Дубае к 2030 году появится участок полицейских, который будет состоять только из роботов. Роботы-полицейские будут выполнять функции сотрудника полиции, отчасти туристической полиции, патрулируя туристические места и торговые центры, предоставляя необходимую гражданам информацию, принимая штрафы. Их неоспоримым плюсом будет то, что они смогут общаться с гражданами на девяти языках [8].

Китайские системы видеонаблюдения способны распознавать людей, на лица которых надеты маски. Такое распознавание осуществляется по походке. Английским системам видеонаблюдения для идентификации личности подозреваемого достаточно частичного изображения его лица или даже уха. Системы с искусственным интеллектом в некоторых судах и полицейских участках способны выполнять функции экспертов, правомочных принять решение об освобождении конкретного правонарушителя под залог, на основе анализа возможных рисков совершения им правонарушения в будущем. Специальные автоматизированные системы Уэст-Мидлендс (Англия) способны выявлять лиц, склонных к тому, чтобы выступать в роли потенциальной жертвы. После такого распознавания соответствующая информация направляется уполномоченному сотруднику, который оказывает помощь гражданам, чтобы они не стали жертвой преступления [9, с. 352].

Для создания образа будущего применяется методика форсайт, происходящая от английского термина «foresight» - взгляд в будущее, предвидение. В настоящее время она успешно апробирована рядом зарубежных стран в виде различных проектов. Поэтому форсайт стала ускоренно развиваться также в Российской

Федерации, вызывая интерес не только у государственных структур, но и у представителей науки.

Форсайт-сессии в ближайшем будущем могут стать новой моделью осмысления профессиональных компетенций сотрудников органов внутренних дел. Постоянное использование данной формы в образовательном процессе системы МВД России позволит спрогнозировать определенные подходы к совершенствованию подготовки сотрудников полиции, которые будут адаптированы к новым технологическим вызовам

Последние несколько лет Россия стремительно развивается в области робототехники. В апреле 2019 г. в рамках работы Московского международного салона образования – 2019 были представлены несколько экспонатов, которые планируется применять в правоохранительных органах. В феврале 2020 г. появились новости о том, что российские ученые разработали робота, способного задерживать преступников и распознавать разыскиваемых злоумышленников. Подобные функции робота-полицейского возможно применять в различных подразделениях МВД России, начиная от патрульно-постовой службы и до оперативных подразделений. Данная техника способна заменить на службе человека в период, когда выполнение должностных обязанностей людьми невозможно в силу объективных причин, например, таких как эпидемии и иные чрезвычайные ситуации, связанные с риском жизни и здоровья людей. Это бы способствовало, во-первых, сохранению сотрудников органов внутренних дел. Во-вторых, роботы-полицейские могли бы осуществлять свою деятельность круглосуточно ввиду отсутствия необходимости восстанавливать свои силы, как это требуется человеку как живому организму.

#### **Список литературы**

1. Болгова В.В., Новопавловская ЕЕ. Преодоление пробелов и коллизий информационного законодательства посредством механизмов конституционного судопроизводства // Правовая политика и правовая жизнь. 2017. № 2 (67). С. 60-68.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Российская газета. № 238-239. 08.12.1994.
3. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 06.02.2020) «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 7. Ст. 900.
4. Приказ Минэкономразвития РФ № 412, МВД РФ № 645, Министра обороны РФ № 1183, Минюста РФ № 216, МЧС РФ №

422, Минздравсоцразвития РФ № 782Н, Минкомсвязи РФ № 120, ФСБ РФ № 425, ФСКН РФ № 370, ФТС РФ № 1638, ФМС РФ № 264, ФНС РФ № ММВ-7-6/437@ от 03.09.2010 «О функционировании государственной информационной системы «Правоохранительный портал Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

5. Официальный сайт МВД России. URL.: <https://мвд.рф>

6. Токарева С.Н. Цифровизация в деятельности органов правопорядка // Россия: тенденции и перспективы развития. 2019. С. 590.

7. Елкина М. Полиции предлагают взять на службу дроны // Известия. 2016. С. 3.

8. В Дубае на службу выйдет робот-полицейский. URL.: <https://meduza.io/shapito/2017/05/23/v-dubae-na-sluzhbu-vyudet-robot-politseyskiy-k-2030-godu-poyavitsya-politseyskiy-uchastok-iz-odnih-robotov>

9. Кицюк С.А. Использование робототехнических средств в системе МВД России // Сборник тезисов Всероссийской (с международным участием) научной конференции курсантов, слушателей и студентов «Проблемы совершенствования российского законодательства». - Барнаул, 2019. С. 351-354.

## **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОРГАНОВ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ И РОДИТЕЛЕЙ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ**

**Прохорова А. В.**

*Инспектор ГПДН ЛОП на ст. Калининград  
Западного Линейного Управления МВД России на транспорте*

Функционирование современного российского государства на сегодняшний день тесно взаимосвязано с активным созданием, развитием и внедрением информационных технологий в жизнь общества. При всех плюсах технического прогресса, не следует забывать и о его негативных сторонах, связанных в том числе с обеспечением информационной безопасности [1, с. 60]. Данные глобального исследования от We Are Social и Hootsuite показали, что на начало 2020 года более 4,5 млрд. людей пользуются интернетом, а аудитория социальных сетей перешла за отметку в 3,8 млрд., то

есть около 60% мирового населения онлайн, в России количество интернет-пользователей составило 118 млн. - 81% [2]. Сравнивая эти данные с аналогичными показателями предыдущего года, отметим рост числа пользователей (+ 298 млн.). Из чего следует сделать промежуточный вывод о том, что к концу 2020 года эти цифры будут расти, и, возможно, общее количество интернет-пользователей составит половину от всего населения нашей планеты. Все это констатирует о цифровизации – глобальном тренде, несущем положительные моменты для российского социума [3, с. 232]. Однако необходимо помнить и об угрозах, которые тесно связаны с использованием интернет-коммуникациями, особенно среди несовершеннолетних. Так, по данным интернет-портала РБК за 2019 год более 90% несовершеннолетних в возрасте от 16 до 19 лет активно пользовались интернет-ресурсами [4]. Можем предположить, что в условиях действия пандемии коронавируса, количество несовершеннолетних, пользующихся интернет-ресурсами, возрастет.

Увлеченность молодого поколения интернет-коммуникациями способствует реализации творческих, деловых качеств, дает возможность для изучения различных направлений деятельности, общения. Однако нельзя не отметить и создание в интернет-среде благоприятных условий, способствующих распространению деструктивного контента и деструктивных практик, затрагивающих жизнь и социальные ориентиры несовершеннолетних с формирующимися жизненными позициями. Регулярно подрастающее поколение подвергается рискам интернет-коммуникации. Сегодня можно признать стойкую тенденцию расширения отрицательных аспектов использования несовершеннолетними интернет-коммуникаций, в том числе:

- рост интенсивности столкновения интернет-пользователей с рисками цифровых коммуникаций [5, с. 41];
- различная вариативность этих рисков, где наряду с такими явлениями, как кибербуллинг, секстинг, набирают популярность склушутинг, экстремистский контент [6, с. 43];
- загрязненность цифрового пространства разноплановой деструктивной информацией, которая, по верным прогнозам В.А. Мальцевой, в современных условиях лишь будет увеличиваться в связи с высокими темпами развития глобальной сети [7, с. 96];
- дефицит альтернативных учительских, преподавательских, родительских информационных потоков и цифрового разрыва между поколениями, при которых зачастую несовершеннолетние оказываются «один на один» с интернет-рисками [8, с. 48] и др.

Нельзя не отметить значимость родительских мер, направленных на противодействие негативного влияния информационно-телекоммуникационных сетей на растущий организм. В связи с этим различные субъекты профилактики, предусмотренные российским законодательством, оказывают родителям поддержку, создают различные рычаги противодействия кибербуллингу, распространению экстремистских материалов и иной информации негативной направленности в интернет-сети [9].

Интересно отметить практику субъектов нашего государства по защите детей от вредоносной информации. Например, муниципальное автономное общеобразовательное учреждение г. Калининграда гимназия № 40 имени Ю.А. Гагарина подготовила для родителей учащихся уроки медиабезопасности [10], задачами которых являются:

- информирование родителей о видах вредоносной информации, ее негативных последствиях, формах незаконного распространения такой информации в социальных сетях и через операторов мобильной связи;

- ознакомление родителей с международно-правовыми и национальными правовыми стандартами в области информационной безопасности несовершеннолетних;

- обучение родителей базовым правилам ответственного и безопасного пользования интернет-ресурсов и средств мобильной связи;

- профилактика и борьба с формированием у несовершеннолетних интернет-зависимости и игровой зависимости (игромании, гэмблинга и др.).

Подобные уроки позволят родителям сформировать навыки по созданию благоприятных условий, делающих общение несовершеннолетних в интернет-пространстве максимально безопасным и полезным. Все это возможно достичь благодаря вырабатываемым в ходе уроков умениям, направленным на:

- 1) способность критично фильтровать, попадающую в поле зрения пользователя информацию;

- 2) возможность правильно отграничивать достоверные сведения от ложных, вирусную информацию от безопасной, включая способность отсортировывать рекламу, направленную на навязывание пользователям вредоносной для здоровья информации;

- 3) выявление и распознавание признаков злоупотребления доверчивостью интернет-пользователей, попытки вовлечения их в противоправную деятельность;

4) выявление манипулятивных техник, используемые в ходе процесса подачи рекламной информации;

5) формирование осознанного подхода к оценке информационной продукции, распространяемой в информационно-телекоммуникационных сетях;

6) формирование способностей практического применения разноплановых самозащитных мер от нежелательных для них информации и контактов в сетях и др.

Полагаем, что просветительская деятельность преподавательского состава, осуществляемая совместно с учащимися образовательных организаций и их родителями, выполняет сегодня весьма значимую роль. Подобная совместная работа направлена на профилактику негативного влияния интернет-коммуникаций, а также на грамотное использование информации, находящейся в сети Интернет. Пример просветительской деятельности можно увидеть в социальной сети «ВКонтакте», где создаются и демонстрируются видеоматериалы по данной тематике, проводятся онлайн-квесты.

Безопасность несовершеннолетних в сети Интернет, формирование правовой грамотности в этой сфере возможно только путем консолидации усилий органов системы профилактики, образовательных организаций и родителей. Только совместными усилиями есть возможность достичь полноценного обеспечения информационной безопасности несовершеннолетних путем привития им навыков ответственного и безопасного поведения в современной информационно-телекоммуникационной среде.

#### **Список литературы**

10. Болгова В.В., Новопавловская ЕЕ. Преодоление пробелов и коллизий информационного законодательства посредством механизмов конституционного судопроизводства // Правовая политика и правовая жизнь. 2017. № 2 (67). С. 60-68.

11. Официальный сайт компании We Are Social. URL.: <https://wearesocial.com>

12. Бордовская Е.В., Домбровская А.Ю., Пырма Р.В., Синяков А.В., Азаров А.А. Влияние цифровых коммуникаций на формирование профессиональной культуры российской молодежи: результаты комплексного прикладного исследования // Мониторинг. 2019. № 1. С. 228-250.

13. Официальный сайт интернет-портала РБК. URL.: [https://www.rbc.ru/technology\\_and\\_media/13/01/2020/5e1876549a7947210b5ef636](https://www.rbc.ru/technology_and_media/13/01/2020/5e1876549a7947210b5ef636)

14.Путинцева А.В. Особенности жертв кибербуллинга // E-Scio. № 9. С. 40-45.

15.Аптикиева Л.Р. Буллинг как премоурбид асоциальной направленности подростков // Вестник Оренбургского государственного университета. № 2 (214). С. 39-45.

16.Мальцева В.А. Защита детей от кибербуллинга: вопросы уголовно-правового регулирования // Закон и право. 2019. № 10. С. 95-99

17.Луков В.А. Травля в школах по-старому и по-новому (кибербуллинг) // Образовательные технологии. № 3. С. 47-53.

18.Федеральный закон «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24.06.1999 № 120-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 26. Ст. 3177.

19. Официальный сайт МАОУ гимназии № 40 имени Ю.А. Гагарина. URL.: <https://gym40.ru/parents/bezopasnyy-internet>

## **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУРСКОЙ ГУБЕРНИИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX ВЕКА**

**Шепелева М. П.**

*кандидат исторических наук,*

*доцент кафедры социологии и управления*

*Белгородский государственный технологический университет*

*им. В.Г. Шухова*

Со второй половины XIX века исправительные учреждения подверглись значительному реформированию. Эволюция происходила по следующим основным направлениям: изменение существовавшего законодательства; совершенствование системы исправительных учреждений; реформирование управления местами заключения; введение стройной системы перевоспитания преступников.

Анализируя изменения законодательства о тюрьмах, прежде всего нужно сказать о деятельности ряда комиссий по разработке этих законов. С 1872 по 1886 год их было создано несколько. Комиссия 1872 года решала проблему «общего систематического проекта тюремного преобразования» [1, с.6]. Проект был хорош, но требовал много денег для своего воплощения, поэтому решили ограничиться лишь реформой управления. В 1879 году Указом императора создано Главное тюремное управление как департамент

всемогущего МВД. Это произошло двадцать седьмого февраля, в руках ГТУ сконцентрировались различные административные и хозяйственные функции.

В губерниях создаются попечительные о тюрьмах общества, во главе которых стояли губернаторы, а в составе вся чиновничья элита губернии. Среди них иерархи церкви, прокурор, предводитель дворянства, и другие. В уезде появляются уездные тюремные отделения, в составе которых местная бюрократическая прослойка [2, с. 298].

По «Положению» функции указанных органов трактовались как финансирования, процесс исправления, контроль за деятельностью администрации исправительных заведений, просветительская деятельность в тюрьмах [3, с. 338].

В 1895 году ГТУ передано под юрисдикцию Министерства юстиции для лучшего прокурорского надзора, «сближения тюремного дела в его законодательной постановке и практическом осуществлении с важнейшими интересами уголовного правосудия» [4, с. 84].

ГТУ МЮ выполняло следующие функции: централизованное управления тюрьмами; разработка новых законопроектов; систематизация имеющегося законодательства; издание подзаконных актов-инструкций распоряжений; управление личным составом; управление отдельными местами заключения; управления тюремными работами, надзор за здоровьем арестантов; наблюдение за деятельностью попечительных органов. [5, с. 85]

Кроме того, ведомство ежегодно отчитывалось о своей деятельности, издавало журнал «Тюремный вестник», проводило общественную работу-съезды и другие форумы «тюремных деятелей», поддерживала связь с иностранными органами правопорядка.

Для иллюстрации изменений в законодательстве необходимо несколько примеров: одиннадцатого июля 1885 года запрещено наказывать несовершеннолетних каторжными работами, сокращён срок одиночного заключения; 1886 год – вводится регулирование заработной платы заключённых; 1893 год отменяются телесные наказания для женщин; 1897 год - отменяются телесные наказания для несовершеннолетних; 1900 год – отменяется ссылка на жительство, создаются исправительно - арестантские отделения; девятнадцатого апреля 1909 года закон о создании специальных детских исправительных учреждений.

Относительно режима содержания изданы 1886 и 1890 году «Уставы о содержании под стражей». Это только несколько важ-

ных для исследования темы законов, подзаконные акты, издаваемые ГТУ имели своей целью конкретизировать смысл законов, велся поиск новых путей воздействия на преступников, причём не в сторону исключительного ужесточения, а скорее рационализации способов перевоспитания.

Стоит сказать о важном законе «Общей тюремной инструкции 1915 года», последнем слове в управлении тюрьмами, регулировании жизни заключённых, их отношений с администрацией и других вопросов.

Надо отметить, что имела место гласность законодательства о тюрьмах, что для современного исследователя очень наглядно показывает отношения общества к проблеме.

По «Уставу» 1890 года места заключения делятся на четыре категории по цели лишения свободы: предварительное заключения; как мера исправления (тюрьма, исправительные учреждения, каторга, и так далее); долговые тюрьмы; пересыльные тюрьмы и этапы.

По ведомственному подчинению тюрьмы относились Министерству юстиции, МВД, военному ведомству, волостным управлениям, монастырям.

В 1879 году под управлением ГТУ находилось 767 мест заключения. Их состояние характеризует следующий факт, что когда в 1885 году начальник ГТУ по приказанию Александра III осматривал тюрьмы юга империи – Ялты, Кутаиси, Поти «нашел всюду тюрьмы не только переполненными, но и не удовлетворяющими самым скромным требованиям санитарии» [6, с. 348].

В семидесятые годы XIX века петербургские тюрьмы, по свидетельству современника выглядели следующим образом: «на полу в мужских простолоудинских камерах повсюду толстый слой грязи...». В баню водят два раза в месяц. Существует сословное разделение заключённых, предполагающее иные условия содержания... Благородные едят почти каждый отдельно. Досуг свой они посвящают чтению, которое им удовлетворяется».[7, с. 7]

Что касается отношений среди заключённых, то «судя по многократным заявлениям побоища и грабежи в арестантских в сильном ходу и до сих пор».[8, с. 25]

Несколько слов о режиме в то время «Смотритель блюдет за поведением арестантов, возбраняется читать собственные книги без предварительного их рассмотрения, играть в карты, в шашки, кости, иметь в камере чернила, карандаши, бумагу, петь, играть на

инструментах, курить табак, резвиться, проклинать, божиться, укорять друг друга, громко разговаривать, хохотать» [9, с. 35].

Распорядок дня следующий: подъем - летом в 5 часов, зимой в 6 часов; отбой - летом 9 часов, зимой в 8 часов. «Убирают утром камеры простолоюдины, по окончании чего все умываются, грамотные читают вслух молитвы, а остальные стоят смиренно. Потом приставники выводят назначенных по очереди на работы, занятия ремеслом, в течение коих они вправе перекидываться приличными до дела разговорами. Для лучшего же достижения тишины в мастерских один из арестантов громогласно читает духовного содержания книги...» [10, с. 37].

В конце XIX века главным направлением деятельности тюремного ведомства было строительство новых и расширение имеющихся мест заключения, дабы преодолеть скученность и быть готовым встретить увеличивающийся поток приговорённых к заключению. А проблема была реальной: в 1881 году на 76090 арестантских мест приходилось в среднем ежедневно до 94793 арестантов, которые содержались подчас с каторжными краткосрочными арестантами [11, с. 325].

По данным к началу XX века в местах заключения содержалось ежедневно 84632 человека. Перевалив в 1906 году 100000 рубеж, эта цифра уже не снижалась и в 1914 году составила 177441 арестант в среднем ежедневно. Но эти данные по тюрьмам только Министерства юстиции, всего же в 1900 году через все места заключения прошло 886690 человек. Сведения в 1910-х годах говорят о том, что через исправительные учреждения за год проходит уже более 1000000 человек. Пик роста приходился на 1912 (1065759) и в 1914 (1081886) годы. Правительство видит причины этого «в политических смутах» [12, с. 350].

За двадцатилетие с 1879 по 1899 годы было построено 25 небольших тюрем и 3 большие. Среди последних - Одесская тюрьма имела два отделения мужское, в четыре этажа на 681 арестанта и женское, в два этажа. При тюрьме была построена церковь.

В Петербурге в 1892 году сдана в эксплуатацию знаменитую тюрьма «Кресты», а в 1894 году пересыльная тюрьма, вмещавшая 700 человек.

К началу XX века имелось у ГТУ 601 тюрьма, из которых 90 были возведены ещё до восстания на Сенатской площади.

Закон 1900 года отменил ссылку на житьё, заменив её исправительно-арестантским отделением. В 1905 году на устройство новых тюрем было выделено шестьдесят миллионов рублей [13, с. 24].

В последующий период тюрьмы поглощали из госбюджета средств в 2 раза больше, чем начальное образование: в 1905 году израсходовано 16 млн.127 тыс. рублей; в 1907 – 20 млн.472 тыс. рублей; в 1910 – 47 млн.635 тыс. рублей [14,с. 20].

К 1917 году в России всего насчитывалось 19513 мест заключения, способных принять всего 201774 заключённых. ГТУ располагала 654 тюрьмами общего устройства, вместимостью в 97027 мест в общих и 8016 мест в одиночных камерах и 30 исправительно-арестантскими отделениями с 15010 местами в общих и 297 одиночных камерах. Имелось также 22 каторжных, 8 пересыльных тюрем, 61 исправительное заведение для несовершеннолетних.

Начало первой мировой войны поставило деятельность тюрем в новые условия. С 1914 года начинается эвакуация тюремных заведений из прифронтовых районов. В 1915 году эвакуировано 59 мест заключения. Ведомство лишилось 22 тысячи мест для преступников. Кроме того, война внесла хаос в делопроизводство и отчётность [15,с. 27].

С 1907 года создаются «временные каторжные тюрьмы», что связано с привлечением каторжников к работам на заводах, в строительстве различных объектов. В 1907 году в подобных учреждениях содержалось 7779 каторжников [16,с. 35].

С новыми формами заключения, с новыми проблемами уживались и старые. Любопытным для исследования является вопрос о существовании на рубеже XIX-XX веков монастырских тюрем - пережитков «святой инквизиции».

Только в «начале 1905 года стало известно высочайшие повеление об освобождении лиц, находящихся в заключении в монастырских тюрьмах» [17,с. 36].

Всего в России имелось 20 подобных мест заключения. Особой славой пользовался Суздаль, где для «ссылки и заточения провинившихся против церкви и государства» «Спасо-Ефимиевском монастыре устроена была особая, специальная тюрьма, а затем и целая крепость» [18,с. 141].

В этом монастыре скончалась Евдокия Лопухина, первая жена Петра I, заключённая в 1699 году. Тюрьмы, подобные этой, находились под управлением Синода Православной Церкви.

Помещение в тюрьму делалось обычным способом: «приедет тёмная карета ночью, посадят, увезут и поминай как звали» [19,с. 161]. Сроки были «неозначенные». Другого посадят молодым, а выпустят стариком седым. О справедливости приговоров свидетельствует дело Василия Подгорного, посаженного в 1892 году за

пропаганду разврата. Неучли, правды, что ему было 72 года, обвинен он был в содержании гарема, в котором было ни много, ни мало 600 женщин[20,с. 172].

В начале XX века курские исправительные учреждения, как и вся тюремная система страны, переживала процесс совершенствования вооружения, в губернских тюрьмах имелись определённые проблемы- устаревшее оружие, недостаток боеприпасов. Материальная база курских тюрем была на хорошем уровне. Ежегодно делался ремонт, строились новые здания, устраивались мастерские, бани, библиотеки и так далее. С началом двадцатого столетия в тюрьму пришло керосиновое освещение, набор форм исправления традиционен-религиозные, нравственные беседы, чтение «положительной литературы». Важное место отводилось труду.

Арестанты Курского исправительно-арестантского отделения построили в первое десятилетие XX века здание психиатрической лечебницы в деревне Сапогово, заключённые Рыльской уездной тюрьмы в 1906 году работали на разборке старого моста через реку Сейм, подсобными рабочими на Благодатенском свеклосахарном заводе, по найму у имущих граждан.

Отношение администрации и заключённых в Курской губернии, в отличие от Российской империи не помнят жестоких столкновений, сохраняя характер патриархальных даже в годы революции 1905-1907 гг.

#### Список литература

1. Гернет М.Н. История царской тюрьмы. Изд. I- М., 1948. – т. 3. –С. 6.
2. Положение о губернских попечительных обществах // Устав о содержании под стражей.-Спб., 1890.-С. 298
3. Там же. С. 338
4. Ерофеев Н.Н. Министерство юстиции Российской империи 1802-1917-Н., Наука, 1983-С. 84.
5. Там же. С. 85.
6. Гернет М.Н. История царской тюрьмы. Изд. I- М., 1948. – т. 3. –С. 348
7. Никитин В.Н. Жизнь заключённых. Обзор Петербургских тюрем и относящихся до них распоряжений и узаконений.-Спб.: Издательство Колесова и Михина, 1871-С. 7.
8. Там же. С. 25.
9. Там же. С. 35.
10. Там же. С. 37.
11. Гернет М.Н. Указ. соч., С. 325.

12. Там же. С. 350.
13. Гернет М.Н. История царской тюрьмы. Изд. 3- М., 1962. – т. 4. –С. 24.
14. Там же. С. 20.
15. Там же. С. 27.
16. Там же. С. 35.
17. Там же. С. 36.
18. Пругавин А.С. В казематах. Очерки и материалы по истории Русских тюрем.-Спб.: тип. I-е Санкт-Петербургской трудовой артели, 1909-С. 141.
19. Там же. С. 161.
20. Там же. С. 172.

# МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫМИ ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

## ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ HR-БРЕНДИНГА ОРГАНИЗАЦИИ

**Буцык Е.В., Строкова А.Р.**

*магистрант кафедры социологии и управления  
Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г.Шухова*

**Научный руководитель Гузаиров В.Ш.**

*канд. социол. наук, доцент*

*кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Сложившаяся ситуация дефицита квалифицированных кадров на рынке труда характеризуется тем, что между работодателями ведется «борьба» за ценных работников, обладающих необходимыми знаниями, умениями, навыками и опытом. В связи с этим все чаще организации проявляют интерес к формированию своего HR-бренда. HR-бренд – комплекс мероприятий, направленный на формирование положительного имиджа работодателя на рынке труда, с целью бесперебойного привлечения и удержания лучших специалистов, что влечет за собой повышение привлекательности работодателя и продуктивности работников[3].

Правильно сформированный HR-бренд преследует следующие цели: построить положительные ассоциации с организацией, повысить имидж и привлекательность работодателя, выстроить разделяемую работниками организационную культуру, повысить лояльность заинтересованных лиц и увеличить продуктивность сотрудников. На рисунке 1 представлена модель, на которой прослеживается четкая взаимосвязь между HR брендом и его целями.



Рис. 1. Модель HR-бренда Бакаус и Тику[4]

Одним из наиболее значимых элементов HR-бренда, который оказывает влияние на продуктивность сотрудников, является лояльность персонала. Рассмотрим данный элемент подробнее.

Многие авторы и специалисты по-разному трактуют понятие «лояльности». Среди отечественных исследователей в данной области можно выделить В. Доминьяка, который под организационной лояльностью понимает позитивное отношение работника к организации. А также связывает данное понятие с приверженностью, преданностью и патриотизмом. Автор провел анализ различных определений лояльности персонала и выделил главные аспекты их содержания. В первую очередь, у сотрудников проявляются следующие качества:

- 1) открытость личных и трудовых мотивов, честность по отношению к организации, руководству и коллегам;
- 2) твердость и уверенность в своих убеждениях относительно компании, принятие ее ценностей;
- 3) следование организационным правилам и нормам поведения;
- 4) верность и преданность организации даже под влиянием негативных факторов;
- 5) доброжелательность во взаимодействии с окружающими, готовность брать на себя ответственность.

Исходя из этого, В. Доминьяк делает вывод, что «в общем случае лояльность персонала может означать верность сотрудников своей организации. Применительно к организации можно говорить о лояльном, верном, преданном сотруднике только в том случае, когда он проявляет (или намерен проявлять) добровольную активность, направленную на интересы организации»[2].

Одним из современных экспертов по вопросам лояльности является К. Харский. Он считает, что лояльность персонала напрямую связана с соответствующими ценностями и ожиданиями сотрудников, с манерой их поведения и готовностью эффективно выполнять свои рабочие обязанности. Для достижения поставленных результатов лояльный работник будет использовать все доступные ресурсы и даже трудиться сверх нормы. Такие работники готовы повышать уровень своих знаний, умений и навыков самостоятельно, то есть с помощью самообразования, а также с помощью дополнительных курсов и консультаций. Помимо этого лояльность обеспечивает гарантию безопасности организации и ее устойчи-

вость на рынке товаров и услуг, поскольку определяет в работниках надежность и приверженность главным целям компании [5].

Такие зарубежные специалисты как К. Бек и К. Уилсон связывают лояльность персонала с приверженностью и выделяют четыре этапа ее развития:

1) предвосхищение или ожидания от организации, в которой сотрудник будет иметь свое рабочее место и выполнять трудовые обязанности;

2) включение в рабочий процесс (около 1-го года);

3) достижение новых высот, построение карьеры, прогресс в работе (от 1-го года до 9-ти лет);

4) усиление и закрепление своих позиций в компании (более 10-ти лет).

По их мнению, наиболее значимым этапом является первая стадия, поскольку неоправданные ожидания работников предполагают низкий уровень лояльности, который в дальнейшем будет сложнее повысить. Тем не менее, лояльность персонала со временем может снижаться, если постоянно ее не поддерживать[1]. Канадские исследователи Дж. Майер и Н. Аллен предположили, что лояльность персонала будет развиваться только в том случае, если сотрудник будет получать положительный опыт работы от организации, вследствие чего будет расти его преданность. Это объясняется тем, что организация обеспечивает своего работника новыми знаниями и навыками, а, в свою очередь, работник остается благодарен фирме[1].

Укрепляя и повышая лояльность своих сотрудников, работодатель закрепляет свои позиции на рынке товаров и услуг и продвигает свой бренд. Это выражается в том, что преданный своей организации работник с наименьшей вероятностью покинет компанию, следовательно, снижается риск оттока персонала и повышается текучесть кадров. Сильный HR-бренд влияет и на мотивацию трудовой деятельности персонала, на повышение удовлетворенности трудом. Кроме того, лояльность персонала будет выражаться через гордость работников за свою фирму: лояльные сотрудники всегда готовы делиться со своим окружением теми эмоциями, которые вызывает в них любимая и значимая работа, что означает повышение привлекательности организации в глазах потенциальных потребителей, поставщиков, партнеров и будущих соискателей.

Таким образом, можно сказать, что HR-бренд является одним из важнейших составляющих успешной деятельности любой компа-

нии в конкурентной борьбе за ценные кадры. Лояльность, как элемент HR-бренда имеет большое значение, поскольку оказывает влияние на повышение производительности работников, их мотивацию, повышает удовлетворенность трудом и влияет на продвижение товаров или услуг компании на рынке.

#### Список литературы

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор; Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб: Питер, 2018. – 1040 с.
2. Доминяк, В. Организационная лояльность: основные подходы / В. Доминяк // Менеджер по персоналу. – №4. – 2016. – С. 116-122.
3. Мансуров, Р.Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала / Р.Е. Мансуров. – СПб: БХВ-Петербург, 2016. – 143 с.
4. Прудникова, К.О. Актуальность применения системы HR-брендинга в управлении персоналом для компаний в условиях высокой конкуренции на рынке труда // Вопросы экономики и управления. – 2016. – №4. – С. 67-70.
5. Харский, К. Ценностное управление / К. Харский // Управление сбытом. – М., 2016. – №6. – С. 87-92.

### СОВРЕМЕННЫЕ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ПОНЯТИЯ «МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА»

**Долгова Е.В.**

*студент кафедры социологии и управления  
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,  
4 курс*

*Научный руководитель: Савенкова И.В.  
канд. социол. наук, доцент кафедры  
социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Сегодня, чтобы привлекать в компанию профессионалов, HR-у недостаточно разместить объявление и ждать, когда кандидаты откликнутся. В настоящее время в условиях серьезной конкуренции на рынке товаров/услуг любая организация вынуждена адаптироваться к данным обстоятельствам. При этом рыночные отношения не являются стабильными – они непрерывно изменяются, приводя к необходимости корректировать деятельность организации, изменять бизнес-процессы, что, конечно, требует изменений к требованиям к уровню квалификации персонала. Более остро перед орга-

низациями ставится задача определения потребности в персонале, оптимизации системы планирования, прогнозирования и воспроизводства человеческих ресурсов. В качестве одного из эффективных инструментов этого процесса может быть применима технология маркетинга.

Место и роль маркетинговых технологий в планировании человеческих ресурсов организации определяется целями и задачами экономических субъектов рынка человеческих ресурсов.

*Макроуровень* (общегосударственный). Место и роль маркетинговых технологий состоит в проведении ранней диагностики предупреждения возможных структурных дисбалансов в сфере занятости населения. Ключевая цель: уменьшение уровня безработицы, рост благосостояния и уровня жизни населения.

*Мезоуровень* (региональный). Место и роль маркетинговых технологий состоит в мерах по стабилизации соответствия спроса и предложения рабочей силы в определенных условиях региона. Ключевая цель: оптимизация занятости населения в регионе и повышение конкурентоспособности региона.

*Микроуровень* (уровень организации). Место и роль маркетинговых технологий состоит, с точки зрения работодателя, в тенденции эффективно использовать работников организации с целью оптимизации производства и максимизации прибыли. С точки зрения работника роль маркетинговых технологий состоит в реализации программ по самореализации личности, которые будут способствовать определению каждым работником своих роли и статуса в организации, в частности, и обществе, в целом, за счет обеспечения актуализации инициативы, профессионально-деловых компетенций, активности в сфере профессиональной деятельности.

В настоящее время в сфере HR-технологий стал распространяться так называемый предпринимательско-рыночный подход, который подразумевает, что труд, его условия определяются как некие продукты маркетинга, т.к. рынок труда действует на основе таких же законов и принципов, что и рынок товаров/услуг.

Методология маркетинга персонала, в целом, основывается на ключевых постулатах концепции «производственного» маркетинга, который имеет в своей структуре такие понятийные конструкты:

- маркетинг – один из ключевых принципов управления, ориентированного на рынок человеческих ресурсов;
- маркетинг – способ, посредством которого обеспечивается анализ, поиск и разработка управленческих решений, связанных с исследованиями рынка человеческих ресурсов;

– маркетинг – один из инструментов, обеспечивающих повышение эффективности организации и развитие ее конкурентных преимуществ на рынке товаров/услуг.

Ориентируясь на данную позицию содержательные линии маркетинга персонала могут быть определены следующим образом:

– является направлением стратегического и тактического планирования человеческих ресурсов;

– формирует информационную основу для работы с человеческими ресурсами на основе методов анализа внешнего и внутреннего рынка человеческих ресурсов;

– ориентирован на формирование HR-бренда, привлекательности работодателя через коммуникации с определенными целевыми группами на рынке человеческих ресурсов.

Следовательно, одной из теоретических установок маркетинга персонала является то, что одним из важнейших фактором достижения целей организации выступает ясное и детальное понимание требований к персоналу, его потребностей в процессе профессиональной деятельности и обеспечение удовлетворения этих потребностей более эффективными, чем у организаций-конкурентов, способами.

В организациях за рубежом выделяют два ключевых подхода к интерпретации состава и содержания задач маркетинга персонала.

Первый подход предусматривает определение задач маркетинга персонала в широком смысле, при котором маркетинг персонала интерпретируется как некая философия и стратегия управления человеческими ресурсами [4]. Персонал в этом случае, в т.ч. и потенциальный, рассматривается в качестве клиентов организации, внешних и внутренних. Целью такого маркетинга персонала является организация наиболее эффективного использования человеческих ресурсов посредством обеспечения максимально благоприятных условий труда, содействующих повышению его результативности, развитию в каждом работнике лояльного отношения к организации, т.е. практически это «продажа» организации своим работникам и внешним кандидатам.

Второй подход предусматривает интерпретацию маркетинга персонала в более узком смысле, т.е. как отдельную функцию HR-службы, которая может быть ориентирована на определение потребности организации в человеческих ресурсах и организацию рекрутинга персонала. Основное отличие между вышеприведенными подходами заключается в том, что широкая интерпретация маркетинга персонала предусматривает его отнесение к одному из эле-

ментов кадровой политики организации, реализуемому через решение комплекса задач службы управления персоналом. В узком смысле маркетинг персонала предусматривает выделение определенной специфической деятельности службы управления персоналом, причем эта деятельность относительно обособлена от других направлений работы HR-службы.

В отечественной литературе можно встретить следующие понятия, определяющие маркетинг в сфере управления персоналом:

- маркетинг персонала;
- персонал-маркетинг;
- кадровый маркетинг;
- HR-маркетинг.

Маркетинг персонала является одной из современных рыночных теорий управления системой воспроизводства человеческих ресурсов, способствующей повышению обоснованности принимаемых решений по различным вопросам формирования, распределения (перераспределения), обмена (купли-продажи) и использования человеческих ресурсов. Цель маркетинга персонала состоит в эффективной организации рационального использования человеческих ресурсов посредством формирования благоприятных условий труда, способствующих увеличению его результативности и эффективности; формированию лояльного отношения всех работников (и внешних клиентов) к организации [3].

Кадровый маркетинг интересуют вопросы долгосрочного обеспечения организации человеческими (кадровыми) ресурсами. Основные положения кадрового маркетинга фактически не отличаются от маркетинга товаров/услуг и не противоречат его принципам, рабочее место рассматривается как некий продукт, который нужно продать на рынке человеческих ресурсов [5].

Маркетинг персонала включает следующие мероприятия: 1) анализ рынка человеческих ресурсов; 2) разработка качественных требований к человеческим ресурсам; 3) определение способов реализации потребности в персонале; 4) анализ потребности (количественной и качественной) в персонале; 5) бюджетирование маркетинга и рекрутинга персонала; 6) осуществление оценки персонала; 7) анализ и контроль эффективности распределения трудовых ресурсов организации.

Маркетинг персонала организации предполагает определение потребности этой организации в человеческих ресурсах, анализе рынка человеческих ресурсов, как в количественном (количество штатных единиц, уровень заработной платы и др.), так и в каче-

ственном (образовательный, профессиональный, квалификационный уровень, профессионально-деловые и личностные компетенции работников, ценностные предпочтения и др.) аспектах. При этом необходимо осуществление анализа внешних и внутренних факторов, без которого невозможно построение эффективной системы маркетинга персонала: внешние факторы: ситуация на рынке человеческих ресурсов, уровень развития технологии, состояние законодательства, в т.ч. трудового, кадровые стратегии организаций-конкурентов; внутренние факторы: миссия, цели и задачи организации, ее материальные и финансовые возможности, человеческий капитал, источники рекрутинга персонала и др.

В современных социально-экономических условиях маркетинг персонала становится в практике российских организаций одним из ключевых факторов повышения эффективности и конкурентоспособности организаций. Маркетинг персонала как важнейший инструмент системной, целенаправленной и эффективной работы с персоналом является составной частью стратегии и тактики управления персоналом, что позволяет организациям успешно конкурировать при рыночных взаимоотношениях.

#### **Список литературы**

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 301 с.
2. Крюкова, Н.П. Документирование управленческой деятельности: учебное пособие для студ. вузов / Н.П. Крюкова. – М.: Инфра-М, 2017. – 268 с.
3. Новаковская, О.А. Управление человеческими ресурсами в неустойчивых деловых организациях: Учеб. пособие / О.А. Новаковская. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2017. – 316 с.
4. Одегов, Ю.Г. Стратегическое управление персоналом: Учеб. пособие / Ю. Г. Одегов, Д. П. Соловьев. – Самара: СГЭА, 2013. – 100 с.
5. Панкрухин, А.П. Новый контекст для маркетинга образовательных услуг: маркетинг интеллектуального капитала [Электронный ресурс] / А. П. Панкрухин. Режим доступа: <http://www.koism.rags.ru/articles>.

## НЕГАТИВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

**Зуева А.В.**

*магистрант*

*БГТУ им. В. Г. Шухова, 1 курс*

*Научный руководитель: Дивиченко О.И.*

*канд. социол. наук, старший преподаватель*

*кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Стимулирование труда персонала зачастую рассматривается как обязательный элемент кадровой политики. В очень редких случаях руководство организации задается вопросами «а нужно ли применять стимулирование персонала вообще?», «нужно ли стимулировать всех работников без исключения?», «существуют ли побочные эффекты, сопровождающие все или определенные методы стимулирования?». Какой бы метод стимулирования руководство организации не выбрало, последствия его влияния на трудовую деятельность персонала могут иметь и негативные последствия.

У каждого сотрудника формируется определенное отношение к выполняемой им работе. Если сотрудник выполняет работу, которая ему неприятна, не приносит удовлетворения, но помимо заработной платы он получает какие-либо стимулирующие выплаты, то неприязненное отношение к выполняемой работе на некоторое время может отойти на задний план, а желание получить больший доход выйдет на передний план. Но рано или поздно неприязнь к работе у некоторых сотрудников снова возьмет верх над желанием получить больший доход [1]. В итоге работа будет выполняться некачественно, так как результат работы больше не будет интересовать исполнителя. Применение материального стимулирования не всегда может изменить отношение работника к выполняемой работе, особенно в долгосрочной перспективе.

Еще одним побочным эффектом применения стимулирования является то, что поощрение может восприниматься сотрудниками как обязанность со стороны организации. Сотрудник, единожды выполнив хорошо свою работу и получив за это вознаграждение, полагает, что в будущем выполняя аналогичные задания, он каждый раз будет получать аналогичное вознаграждение. В результате дополнительные выплаты, различные премии в сознании сотрудника становятся частью заработной платы, которая должна быть вы-

плачена ему при любых обстоятельствах. Если премия хотя бы один раз не будет выплачена, то ее отсутствие будет воспринято уже как наказание. Данный побочный эффект значительно снижает степень влияния на сотрудников материального стимулирования и делает его, можно сказать, бесполезным.

Если сотрудник получает премию за выполнение определенного задания, то он не заинтересован в поиске новых способов его выполнения. Наличие материального стимулирования не способствует развитию инноваций. Если сотрудник знает один вариант выполнения задания, опробовал его и отработал, то он будет использовать его при любых обстоятельствах. Организация, которая стремится использовать новые технологии, новое оборудование, может столкнуться с противодействием коллектива. Сотрудникам не нужны перемены, так как это может сказаться на размере их материального поощрения: они могут не получить премию за неверное или несвоевременное выполнение задания используя новую, неотработанную технологию. Сотрудники не будут рисковать и искать новые варианты работы, а будут действовать проверенными способами, даже если использование старых методов работы может негативно отразиться на прибыли организации.

Применение стимулирования может также негативно сказаться на социально-психологическом климате в коллективе. Демонстративно поощряя сотрудников, которые работали лучше других, призывая тем самым остальных следовать их примеру, можно способствовать возникновению в коллективе конфликтов между «лучшими» и «худшими», разрушению командной работы и сотрудничества. Также может возникнуть ситуация, когда один сотрудник противопоставлен всему коллективу. Некоторые сотрудники ради получения денежного вознаграждения могут начать использовать результаты чужого труда. В таком случае усилия сотрудников будут тратиться не на достижение поставленной цели, а на обман системы поощрения и на получение максимального бонуса от руководства.

Сила, с которой материальное или нематериальное стимулирование воздействует на сотрудников, со временем может значительно ослабнуть. Зачастую руководство организации не проводит качественный анализ для выяснения причины снижения эффективности воздействия на сотрудников существующих методов стимулирования и продолжает использовать действующие на данный момент методы, но в большем масштабе [3]. Например, продавцам выплачивается не просто премия, а удвоенная премия, если план

продаж будет выполнен в нужном руководству объеме. На какой-то период времени такой подход может давать эффект. Работник, стремясь получить больший доход, будет работать больше и лучше. Но это может привести и к тому, что сотрудники будут просто имитировать свою занятость или фальсифицировать результаты проделанной ими работы, чтобы получить материальную выгоду.

Ответственные и исполнительные сотрудники тоже могут стать «жертвами» стимулирования. Они будут стараться сделать как можно больше, выполнить и даже перевыполнить установленные нормы. Но не каждый сможет работать в напряженном режиме долгое время. В итоге работник захочет сменить организацию, в которой он работает или же вовсе стать фрилансером или даже дауншифтером [2].

Существующие в организации методы стимулирования труда персонала рано или поздно могут начать работать против него. Стимулирующее воздействие может давать как положительный эффект на определенном этапе, так и многочисленные отрицательные последствия в будущем.

Но с другой стороны отказаться от всех существующих традиций и практик стимулирования сотрудников различных уровней нельзя. Если одновременно отменить все бонусы и премии, то значительная часть сотрудников просто откажется выполнять часть работ. Стимулирование труда может решить большое количество проблем организации, повысить его прибыльность, улучшить качество работы сотрудников, но также может повлечь за собой новые проблемы. Поэтому руководству организации необходимо тщательно подходить к анализу персонала. Руководству нужно точно знать кто работает в их организации, ради чего сотрудники работают: ради дохода или же они стремятся реализоваться в данной сфере; руководство должно четко понимать какими способами оказывать влияние на свой персонал и необходимо ли это делать вообще.

#### **Список литературы**

1. Артюхова И. В. Методы организационного стимулирования труда персонала // Инновационная наука. – 2015. № 7/2015. С. 76-78.
2. Базык Е. Ф. Система мотивации персонала на предприятии как рычаг эффективного управления // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. № 4. С. 70-71.
3. Кравченко Л.Н. Антикризисные меры по оздоровлению экономики предприятия // Белгородский экономический вестник. – 2018. № 3(91). С. 22-25.

4. Gulei I.A., Smolenskaya O.A., Shavyrina I.V., Shapovalova V.A. Conceptual bases of formation client-oriented organizational culture of the high school // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2015. Т. 6. № 3. С. 551-559.

## **ВОЗДЕЙСТВИЕ КОНФЛИКТОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Кравченко Е.Ю.**

*канд. экон. наук, доцент*

*Белгородский государственный*

*технологический университет им. В.Г. Шухова*

Наиболее конфликтогенной в трудовых взаимодействиях является сфера управления и управленческих отношений. В процессе осуществления управленческих функций в различных областях социальной действительности проявляются условия, в которых объективно и субъективно формируется конфликтность. Управление является сложным видом социальных отношений, которые связаны с проблемами и противоречиями, которые являются инцидентами для возникновения конфликтной ситуации. Предпосылками возникновения конфликтов при управлении персоналом является существование различий при восприятии социальных норм людьми, индивидуальность членов коллектива в достижении целей, скоординированная совместная работа. Они не всегда совпадают при формировании мотивационных отношений и интересов субъектов управления из-за разного их восприятия. Это формирует в свою очередь конфликтную ситуацию [3].

Исследованиями проблем управления конфликтами занимались такие российские и зарубежные ученые, такие как: И. Барыло, Г. Зиммель, Д. Райгородский, Г. Спенсер и другие.

В ходе исследований нами было выявлено, что противоречия между участниками по поводу тех или иных аспектов при определенных условиях образуют инцидент. Определенные противоречия ведут к определенному виду и типу конфликтов. Каждому виду и типу конфликтов соответствуют свои, специфические противоречия. Содержание и структура социального взаимодействия обуславливают формируют эти противоречия.

Мы считаем, что под столкновением интересов участников конфликта образуют его объект. Материальные, статусные, ресурсные, субъективные и объективные ценности могут быть объектами.

Он всегда соотносится с субъектом, который является явным и латентным. Он всегда находится в противоречии с интересами участниками конфликта. Так объект конфликта носит релятивистский характер, он ограничен и не может удовлетворить интересы конфликтующих сторон одновременно [5].

Важным элементом социального конфликта является индивид с определенными интересами, целями и ценностями. Но взаимодействие в обществе не предполагает взаимодействие отдельных индивидов, а групп, политических образований, народов, юридических лиц. Однако общественная жизнь не сводится к взаимодействию отдельных индивидов. Отсюда следует, что может существовать большое множество участников конфликта.

Совокупностью общественных условий представляется социальная среда конфликта представляет совокупность общественных условий, в ней образуются и находят развитие противоборства сторон. Общественно-экономические условия жизни, тип цивилизации, социально-политические устройства являются фундаментальными факторами социальной среды [3].

По нашему мнению, при улучшении положения в жизни людей социальной сферы будет снижаться уровень конфликтности на внутриличностном и межличностном уровне, организационном уровне и уровне общества.

Центральным местом воздействия на конфликтную ситуацию является ее разрешение. Однако, не все конфликты предупреждаемы, поэтому чаще приходится их конструктивно разрешать.

Так, конфликты влияют на стратегию управления персоналом, целью которой является формирование конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.

Мы считаем, что также необходима эффективная система управления конфликтами, которая предполагает применение подходящих методов и способов управления конфликтов, зависящих от большой совокупности факторов.

Мы считаем, что применение стратегического управления персоналом дает большой синергетический эффект. Российские ученые указывают на необходимость соблюдения при этом ряда условий, таких как развитая система адаптации к рынку труда; гибкая система организации труда; система оплаты труда, построенная на учете личного вклада и уровня профессиональной компетенции

каждого работника; участие работников в обсуждении проблем и принятии решений; делегирование полномочий; формирование эффективной системы коммуникаций. Основные управленческие задачи процесса реализации стратегии управления персоналом можно представить в виде рисунка.

Таким образом, воздействие конфликтов на реализацию стратегии управления персоналом всегда значительно. Безусловно, формирование системы управления персоналом является одним из самых сложных механизмов функционирования предприятия. При реализации стратегии управления атмосфера внутри коллектива меняется, и конечно, не избежать тех конфликтов, последствия которых оказываются непредсказуемо губительными для предприятия. Возникновение конфликтов является неотъемлемым условием производственных отношений. Конфликты, как правило, возникают на всех уровнях производственных отношений. Эффективное управление конфликтной ситуацией возможно при уяснении причин и возможных последствий.

#### **Список литературы**

1. Авилова Ж.Н. Исследование социально-трудовых отношений молодых специалистов / В сборнике: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: Материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. – 2009. – С. 18-24.
2. Авилова Ж.Н., Целютина Т.В. Организационная лояльность: мотивация и вовлеченность // Социально-гуманитарные знания. – 2017. – № 11. – С. 95-98.
3. Болотова И.С. Эффективное использование человеческого потенциала – основа экономического развития организаций // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – №1 (49). – С. 455-459.
4. Гулей И.А. Интеграция траекторий социального развития организаций посредством кадровой политики // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 6. – С.103-108.
5. Реутов Е.В., Реутова М.Н., Шавырина И.В. Социальная среда гражданского активизма в регионе // Социальная политика и социология. – 2014. – Т.2. – № 4-1 (105). – С.148-155.

## ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

**Мищенко Т.В.**

*магистрант кафедры социологии и управления  
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,  
3 курс*

*Научный руководитель: **Савенкова И.В.***

*канд. социол. наук, доцент  
кафедры социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Важнейшим фактором повышения конкурентоспособности и эффективности современной организации является наличие человеческих ресурсов, способных решать весь комплекс целей и задач организации, в реализации чего существенную роль играет система корпоративного обучения персонала. Корпоративное обучение персонала в режиме дополнительного профессионального образования представляет собой совокупность процессов формального и неформального профессионального обучения персонала, которые иницируются, систематизируются, регламентируются, управляются и контролируются самой организацией.

Условия развития современной организации таковы, что основным конкурентным преимуществом и главным стратегическим ресурсом является персонал. Следовательно, необходимо корпоративное обучение всего трудового коллектива для решения поставленных стратегических задач организации. Основываясь на экспертных оценках и результатах исследований, можно утверждать, что инвестиции в развитие коллектива оказываются наиболее полезными среди прочих вложений и способны в разы увеличить эффективность, а главное, результативность деятельности организации [4].

«Корпоративное обучение персонала» понимается как процесс трансляции корпоративных знаний, как работниками, так и самой организацией во внешней и внутренней среде, направленный на достижение и постановку целей развития организации. Специфика понятия заключается в том, что подобное обучение интегрирует понятия «профессиональное обучение», «управление знаниями» и «организационное научение». Оно позволяет рассматривать персонал организации и саму организацию как активных субъектов, которые не только усваивают знания и опыт, но и распространяют их как внутри самой организации, так и за ее пределами.

Актуальность формирования системы корпоративного обучения персонала в организациях возникает в ситуациях, когда: реализуются долгосрочные стратегические цели развития организации; существует разработанная миссия и стратегия развития организации; диагностированы необходимые профессионально-деловые компетенции работников; определена потребность в корпоративном обучении персонала или отдельных ее видах; работники признаются стратегическим ресурсом развития организации. Суть корпоративного обучения персонала, при этом, заключается не просто в организации дополнительного профессионального образования работников, а в существенном наращивании потенциала гибкости, изменчивости, адаптивности и инновационности.

Важнейшими особенностями корпоративного обучения персонала являются такие, как: ориентированность на перманентное развитие кадрового потенциала; взаимосвязь корпоративного обучения и самообразования; взаимосвязь обучения с профессиональным опытом работников; междисциплинарный характер содержания корпоративного обучения и др.

Интересные данные об эффективности внутреннего и внешнего обучения персонала, используемого современными иностранными и российскими компаниями, представлены исследователями CIPD (Великобритания), которые опрашивали HR-специалистов в Англии и других странах мира, включая Россию. Результаты опроса, впрочем, нельзя назвать неожиданными. Внешние курсы и тренинги составляют лишь 1/5 от всего объема обучения, акцент – на ключевых и HiPo-сотрудниках. Но интересны подробности и то, как HR-ы оценивают эффективность обучения [2].



Рис. 1. Категории обучаемого персонала и способы оценки эффективности обучения персонала

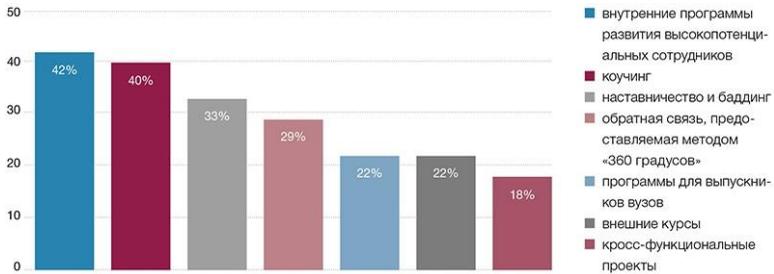


Рис. 2. Применяемые виды обучения и развития персонала

Как мы видим, большинство компаний обучает все категории персонала, делая акцент при этом на работников с высоким потенциалом и менеджеров высшего и среднего звена. Основным доминирующим способом оценки эффективности обучения персонала признается обратная связь от работников организации, прошедших обучение, и их руководителей.

Что касается применяемых организациями видов обучения и развития персонала, то лидируют здесь внутренние программы обучения и развития высокопотенциальных работников (42%), коучинг (40%), наставничество и баддинг (33%).

Реализация корпоративного обучения персонала способствует поддержанию высокого уровня профессионально-деловых компетенций работников, требуемого для обеспечения высокой эффективности и конкурентоспособности организации на рынке товаров и/или услуг, и обучению с опережением, ориентируясь на инновации, происходящие изменения во внешней среде.

Корпоративное обучение осуществляется самой организацией и по ее замыслу, а это значит, что оно будет соответствовать ее миссии, видению и стратегическим целям развития.



Рис. 3. Система корпоративного обучения персонала

Можно предложить следующие основные этапы построения эффективной системы корпоративного обучения:

1. Разработка для различных должностей (или категорий должностей) профилей профессиональных компетенций.
2. Осуществление диагностики состояния и уровня мотивации работников на обучение и развитие.
3. Организация исследования потребности персонала в корпоративном обучении на основе стратегических целей и задач организации.
4. Разработка плана корпоративного обучения персонала; утверждение субъектов корпоративного обучения (внутренних и/или внешних).
5. Обеспечение корректировки и согласования программ обучения персонала на основе плана корпоративного обучения.
6. Организация реализации корпоративного обучения персонала
7. Разработка, согласование и утверждение методик оценки эффективности и результативности корпоративного обучения.
8. Разработка и реализация системы постобучающего этапа, оценки эффективности деятельности персонала после реализации корпоративного обучения.

9. Разработка, при необходимости, изменений в систему мотивации (в части корпоративного обучения и развития) персонала и корпоративную культуру.

В соответствии с определенными нами видами и формами корпоративного обучения персонала можно предложить три основных направления, которые могут реализовываться на основе утвержденной стратегии развития человеческих ресурсов организации:

1. Корпоративное обучение, которое необходимо реализовывать в организации, хотя бы в минимальном объеме (включает некий минимальный объем, который требуется для организации эффективной производственной и/или профессиональной деятельности в соответствии с реализуемыми компетенциями).

2. Узкоориентированное профессиональное обучение (имеет стратегический характер и сфокусировано на определенный состав работников, с креативным потенциалом которого организация соотносит прогнозы и планы своего будущего развития).

3. Программы корпоративного обучения (развития), определенные для работников, стремящихся развивать профессионально-деловой потенциал, приобретать дополнительные, не узкопрофессиональные компетенции (это так называемые мультипотенциальные работники или T-shaped работники, обладающие профессиональными компетенциями в нескольких областях: например, HR-менеджер, имеющий знания в сфере юриспруденции, экономики, психологии, менеджмента, налогообложения), совершенствовать менеджерские и социально-коммуникативные компетенции, которые в настоящее время не являются обязательными для профессиональной деятельности. Подобное корпоративное обучение имеет некий резервный характер, совершенствуя квалификационный уровень работников организации в целом, при этом выполняя и социально-психологическую функцию, формируя определенные условия для самореализации, саморазвития и самовыражения работников.

Таким образом, в условиях дефицита на рынке человеческих ресурсов высококвалифицированных работников организациям в современных условиях приходится рассчитывать только на себя и собственными силами осуществлять подготовку работников необходимого профессионального уровня и приверженных ценностям корпоративной культуры, что ставит перед ними задачи формирования системы корпоративного обучения персонала, создания в

организации центров подготовки кадров или т.н. корпоративных университетов.

### Список литературы

1. Белогруд, И.Н. Технологии обучения и развития персонала в организации [Текст] / И.Н. Белогруд, Е.В. Камнева, Н.В. Анненкова, А.О. Субочева, В.М. Маслова, М.В. Полевая, И.А. Иванова / под ред. М.В. Полевой. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. – 256 с.
2. Курбанова, А. Каких сотрудников, чему и как обучают компании в кризис [Электронный ресурс] / А. Курбанова // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2015. – № 10 (октябрь) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/411351>.
3. Макова, Н. Чему теперь учить персонал, чтобы отработал каждый вложенный рубль. Инструменты для диагностики сотрудников и компании [Электронный ресурс] / Н. Макова // Электронный журнал «Директор по персоналу». – 2020. – № 5 (май) // Режим доступа: <https://e.hr-director.ru/810491>.
4. Родин, А.И. Система корпоративного обучения как серьезный фактор профессионального развития кадров образовательной организации [Электронный ресурс] / А.И. Родин // Режим доступа: <https://prodod.moscow/archives/1413>.

## АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОВД

**Никулина Н.В.**

*аспирант кафедры социологии и управления  
БГТУ им. В.Г. Шухова*

**Ченцова М.М.**

*преподаватель кафедры административно-правовых дисциплин  
БЮИ МВД России им. И.Д. Путилина*

Тенденции изменений в области правоохранительной деятельности, усложнение и расширение задач, которые стоят перед сотрудниками органов внутренних дел, высокие требования к результативности их деятельности, связанные со строгим соблюдением законности и уважением прав граждан, заметно повышают роль их *профессиональных знаний*, которые разделяются на фундаментальные, специализированные и прикладные. При всей важности знаний необходимы практические результаты, которые обеспечи-

ваются профессиональными умениями и навыками. *Профессиональное умение* является комплексным способом успешных профессиональных действий в необычных, нестандартных, сложных ситуациях. Свойства умений: осмысленность; адекватность ситуации; гибкость, соответствующая обстановке; скорость выполнения; надежность; успешность. Различают умения простые и сложные. *Профессиональный навык* – это автоматизированный способ действия, который обеспечивает эффективность последнего. Навыки могут быть сенсорными, умственными, двигательными и характеризоваться скоростью, точностью, экономичностью, машинальностью, стереотипностью, консервативностью, надежностью, успешностью. Профессиональные сенсорные навыки сотрудника ОВД могут выражаться в навыках наблюдения, осмотра; оценки расстояний, и т.п.; двигательные навыки – в уверенном выполнении приемов задержания преступника или самозащиты, жестикуляции регулировщика дорожного движения; умственные навыки – в быстрой оценке обстановки, быстрых расчетах, самоконтроле и т.д.

Качественное выполнение сотрудником ОВД его функциональных обязанностей связано с комплексом способностей как интегральным выражением его профессиональных знаний, умений и навыков, а именно, со способностями: а) решать профессиональные задачи в ситуациях высокой степени личного риска и опасности для жизни; б) эффективно действовать в ситуациях вооруженного единоборства с преступниками; в) интенсивно коммуницировать с криминальными элементами; г) адекватно действовать в условиях высоких психофизиологических нагрузках, связанных с отсутствием фиксированного рабочего времени; д) выдерживать длительное эмоциональное напряжение, ограниченная возможность выравнивания баланса эмоциональных реакций; е) выдерживать длительное напряжение сенсорных систем в условиях монотонии; ж) проявлять постоянную интенсивную интеллектуальную активность; з) перевоплощаться в различные роли, связанные с профессиональной деятельностью; и) владеть навыками адекватного и оперативного коммуникативного поведения (хорошо поставленная речь, речевая находчивость и т.д. [1].

Для целостной (системной) характеристики профессиональной компетентности сотрудников ОВД важно знать и учитывать существенные особенности их деятельности, а именно [2; 3; 4]:

– нахождение под пристальным вниманием общества, так как эта деятельность затрагивает в той или иной мере интересы всех

людей, ориентированность на реализацию их прав и обеспечение безопасности;

- повышенная ответственность за применение властных служебных полномочий: отступление от требований закона в данном случае приводит негативным социальным последствиям;
- публичный, «прозрачный» характер исполнения профессиональных обязанностей и действий;
- доминирующая подчиненность социальным ожиданиям и общественным нормам;
- конфликтный характер ситуаций, на фоне которых осуществляется служба сотрудника ОВД;
- жесткая регламентированность существующим законодательством, благодаря чему формируется высокий уровень законопослушности, что оказывает соответствующее влияние на поведение и направленность личности;
- тесная связь с факторами риска и опасности;
- виктимная предрасположенность, т.е. повышенная вероятность стать жертвой преступных посягательств;
- чрезмерная эмоциональная напряженность, стрессогенный характер;
- широкое распространение действий по «усмотрению», т.е. с учетом специфики ситуации.

Таким образом, имеется множество факторов, актуализирующих необходимость формирования у сотрудников органов внутренних дел социальной, в том числе конфликтной компетентности.

Сотрудники органов внутренних дел и, прежде всего, руководители должны быть готовы не только к выполнению профессиональных задач в условиях конфликтогенной среды, но и их преобразованию с целью предупреждения негативных конфликтов. При использовании в управленческой деятельности такого инструмента, как конфликт, необходимо, в первую очередь, владеть технологиями регулирования и разрешения конфликтов. Стратегически «выигрывает» тот руководитель, который к конфликтам относится спокойно и профессионально.

Понятие «конфликтная компетентность» употребляется многими авторами. Л.А. Петровская в работе «Введение в практическую и социальную психологию» впервые применительно к сфере конфликтных ситуаций использовала термин «конфликтная компетентность». В дальнейших исследованиях она рассматривает данное понятие как «сложное интегральное образование личности, включающее в себя компетентность человека в собственном «Я»

(«Я – компетентность», его адекватная ориентация в собственном психологическом потенциале, а так же в потенциале другого участника и ситуационная компетентность), знания о конфликте, субъективную позицию (рефлексивная позиция, умение наблюдать за собой и партнером со «стороны»), владение достаточно широким спектром стратегий поведения в конфликте и адекватное их использование, культуру саморегуляции» [5].

С конфликтной компетентностью непосредственно связана конфликтоустойчивость, которая представляет собой позитивную сопротивляемость деструктивным конфликтам и связана с умением преобразования деструктивных элементов конфликтной ситуации в конструктивные, умением анализа ситуации взаимодействия, адекватной оценки себя и партнера, поддержания эффективного общения, а также предотвращения возникновения деструктивных ситуаций конфликтного взаимодействия [6].

Л.А. Петровская отмечает, что в структуру конфликтной компетентности как интегрального образования входят следующие уровни: уровень ценностей личности, уровень ее установок, мотивов и уровень умений [7]. М.В. Башкин выделяет следующие структурные характеристики рассматриваемой компетентности личности: когнитивная, мотивационная, регулятивная [6]. По мнению О.В. Пашковой, модель конфликтной компетентности состоит из трех блоков:

- базового компонента конфликтной компетентности – личностных качеств (адекватной самооценки, высокого уровня самоконтроля, креативности);

- когнитивного компонента – наличия знаний о средствах и методах конструктивного регулирования конфликта, его профилактики;

- поведенческого компонента – выбора стратегии поведения, адекватной конфликтной ситуации [8].

М.М. Кашапов и М.В. Башкин, раскрывая функциональный потенциал конфликтной компетентности выделяют следующие ее функции:

1. Превентивная – реализация превентивных мер в социальном взаимодействии, нацеленных на предупреждение появления конфликтных ситуаций.

2. Прогностическая – прогнозирование личностью развития конфликта и планирование на этой основе собственных действий.

3. Конструктивная – обеспечение процесса принятия решения, оптимального в конкретной ситуации конфликта.

4. Рефлексивная – обращение личности к исследованию своего психологического потенциала, а также ее способность к реконструированию компонентов психологического облика оппонентов по конфликтному взаимодействию.

5. Коррекционная – внесение личностью конструктивных изменений в стратегию конфликтного поведения.

Исследователи отмечают соотношенность данной функции со структурными компонентами конфликтной компетентности. Так, когнитивный компонент реализуется через прогностическую функцию. Мотивационный компонент соотносится непосредственно с конструктивной функцией. Коррекционная и рефлексивная функции связаны с регулятивным компонентом. Превентивная функция отличается своей универсальностью, поскольку ее осуществление обусловлено принципом психологического соответствия, т.е. интегративным характером функционирования трех других «составляющих» конфликтной компетентности [6].

Завершая характеристику конфликтной компетентности, выделим уровни ее сформированности применительно к руководителям органов внутренних дел.

1. Низкий уровень. Этот уровень отличается недостаточной развитостью понятийного аппарата у руководителя, формальными знаниями о конфликте и стратегиях его разрешения. Руководитель не проявляет заинтересованности к решению конфликтов конструктивным путем. Не сформированы практические навыки и умения конфликтно-компетентного поведения. Профессиональные мотивы реальной побудительной силой не обладают.

2. Средний уровень. У руководителя наблюдается убежденность в высокой профессиональной значимости конфликтно-компетентных знаний в управленческой деятельности. Интерес к самообразованию для повышения уровня сформированности конфликтной компетентности проявляется ситуативно. Руководитель предпочитает действовать по образцу, подсказке, алгоритму в зоне поиска разрешения конфликтной ситуации в управленческой деятельности.

3. Высокий уровень. Профессиональная деятельность руководителя характеризуется сознательным и гибким использованием знаний о конфликте и стратегиях его разрешения при анализе конфликтных ситуаций, творческим переносом конфликтологических знаний в новые ситуации. Знания и умения конфликтной ком-

петентности в данном случае не только служат инструментом выделения новых граней конфликтных ситуаций в целостном управленческом процессе, но и направляют эмоционально-интуитивные процессы самого руководителя. Руководителя этого уровня отличает личностно-творческий подход к разрешению конфликтных ситуаций в управленческой деятельности, целостное видение проблемы.

#### **Список литературы**

1. Уруймагов Р. Профессионально-психологические требования к личности сотрудника органов внутренних дел. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.stav-roo.ru/blog-rukovoditelya/439-rukovodstvo.html>.
2. Дубнякова А.И. Образ сотрудника полиции в сознании граждан // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4(55). С.19-21.
3. Кораблев С.Е. Психология в деятельности сотрудников подразделений органов внутренних дел по делам несовершеннолетних: учебное пособие. Воронеж, 2010. 200 с.
4. Ходжич М.В. Особенности профессиональной деятельности сотрудников ОВД Электронный ресурс. Режим доступа: [http://www.superinf.ru/view\\_helpstud.php?id=5664](http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=5664).
5. Петровская Л.А. Развитие компетентного общения как одно из направлений оказания психологической помощи // Введение в практическую социальную психологию: учебное пособие для высших учебных заведений. М.: Смысл, 1996. С. 150-167
6. Кашапов М.М. Психология конфликтной компетентности. Ярославль: ЯрГУ, 2010.
7. Петровская Л.А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг. М.: МГУ, 1989.
8. Пашкова О.В. Конфликтологическая компетентность // Ярославский психологический вестник. Выпуск 9. М.: Ярославль, 2002. С. 185-186.

## ТЕХНОЛОГИЯ РЕКРУТИНГА В СИСТЕМЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

**Попенко А.А.**

*студент кафедры социологии и управления  
Института экономики и менеджмента БГТУ им. В.Г. Шухова,  
4 курс*

*Научный руководитель: **Савенкова И.В.***

*канд. социол. наук, доцент кафедры  
социологии и управления БГТУ им. В.Г. Шухова*

Кадровый менеджмент составляет основу для рационального и эффективного использования человеческих ресурсов организации – одного из важнейших источников интенсивного развития и процветания любой компании.

Сейчас и люди, и компании живут в VUCA-мире, иначе говоря, в условиях нестабильности, неопределенности, сложности и неоднозначности (перевод с англ. слов, из первых букв которых образована аббревиатура VUCA, – volatility, uncertainty, complexity и ambiguity). Все меняется, и компании должны быть готовы к новым вызовам. Это отражается и на управлении персоналом.

Принять, как прежде, хорошего специалиста, который годами будет выполнять работу по своей узкой специальности, – не лучший вариант. Бизнесу требуются люди, способные быть многопрофильными специалистами, решать задачи не только из сферы своей профессии, но и из других. Прежде всего, из смежных дисциплин. Тогда компания сможет быстро реагировать на запросы рынка.

Кадровый менеджмент представляет собой стратегическое и операциональное управление персоналом организации, ориентированное на эффективное регулирование HR-процессов: маркетинг и рекрутинг персонала, обучение и развитие, мотивация персонала, оценка человеческих ресурсов организации, формирование и развитие корпоративной культуры и др.

Основной целью кадрового менеджмента является своевременное обеспечение потребности организации в персонале требуемого уровня и квалификации, эффективное его использование в данной организации. В теории кадрового менеджмента работники являются активами организации, наиболее ценным капиталом, который необходимо беречь и приумножать.

Выделяются три основные модели кадрового менеджмента [3].

1. Менеджер по персоналу как попечитель своих работников, обеспечивающий комфортные условия работы и благоприятный морально-психологический климат в организации. Должностной статус менеджера по персоналу в этой модели довольно низкий: это клерк, имеющий подготовку в области промышленной социологии (или психологии) и помогающий линейным руководителям проводить эффективную политику организации в отношении работников.

2. Менеджер по персоналу как специалист по трудовым договорам (контрактам), включая коллективные договоры. В больших организациях, использующих массовый низкоквалифицированный труд, у него двоякая роль: осуществление административного контроля над соблюдением наемными работниками условий трудового договора, учет должностных перемещений; регулирование трудовых отношений в процессе переговоров с профсоюзами. Выполнение этих функций требует, как правило, юридической подготовки, которая обеспечивает менеджеру по персоналу довольно высокий статус в организации.

3. Менеджер по персоналу как архитектор кадрового потенциала организации, играющий ведущую роль в разработке и реализации долговременной стратегии организации. Его миссия – обеспечить организационную и профессиональную взаимосвязь составляющих кадрового потенциала организации. Он входит в состав ее топ-менеджмента и имеет подготовку в такой новой области управленческого знания, как управление человеческими ресурсами.

Существенное отличие последней модели от двух предыдущих, традиционных, явное. Однако для отечественных кадровых служб, пока еще только овладевающих технологиями кадрового менеджмента, различие между традиционными методами управления персоналом и методологией управления человеческими ресурсами в известной степени имеет не существенное значение. В большинстве современных российских организаций, особенно среди представителей малого бизнеса, активно развивается лишь оперативный уровень. Однако, для эффективной кадровой политики необходимы все уровни в совокупности.

HR-службы, которые осуществляют функции по подбору персонала, как правило, имеют невысокий организационный статус, низкую профессиональную компетентность, и, значит, во многих организациях управление процессом поиска, подбора и отбора персонала не совершенно и нуждается в коррекции и изменении, повышении эффективности. При этом, дефекты подбора персонала могут приводить к серьезным экономическим потерям в результате

того, что работник, не обладающий профессионально-деловыми компетенциями, требуемыми для успешного выполнения конкретной профессиональной деятельности, имеет тенденцию к принятию ошибочных решений.

Рекрутинг персонала является одной из важнейших функций управления, ведь именно человеческий капитал обеспечивает эффективное использование всех видов ресурсов, существующих в распоряжении организации. В ситуации усиления конкуренции на рынке товаров/услуг возрастают требования к уровню квалификации и компетентности персонала, в связи с чем руководители организации стремятся привлечь опытных и компетентных специалистов, количество которых, по понятным причинам, на рынке труда ограничено.

Результативность деятельности современной организации наряду с другими HR-процессами зависит от эффективности применяемой технологии подбора персонала. Приводящиеся оценки эффективности управления персоналом подтверждают, что расходы на рекрутинг персонала, если он выполнен профессионально, окупаются. HR-специалист может ежегодно приносить организации с каждого подобранного работника 20-25% от заработной платы этого работника чистой прибылью, что позволяет получать от каждого работника ежегодно почти четверть от его доходов [4]. Практика дает ряд примеров, когда заведомо беспроигрышные бизнес-идеи были фактически дискредитированы из-за непрофессионализма и некомпетентности лиц, взявшихся за их реализацию. И наоборот, каждый успешный бизнес-проект «обязан» своей эффективностью конкретным персоналиям.

Современная технология подбора персонала состоит в слаженности процессов планирования штатной численности персонала, использовании современных методов рекрутмента, эффективной системы адаптации, разумной политики по развитию и продвижению кадрового резерва и адекватной системе оплаты и мотивации. Существует много мнений теоретиков и практиков в области управления персоналом о том, как должен быть организован процесс рекрутинга персонала, какие этапы он должен включать и какие методики можно использовать.

В.В. Музыченко выделяет следующие этапы рекрутинга [2]:

1. Кадровое планирование.
2. Набор персонала, включающий:
  - а) источники набора персонала;
  - б) квалификационные требования;

- с) анализ резюме кандидата на работу.
- 3. Отбор персонала, подразумевающий:
  - а) собеседование (интервьюирование);
  - б) анализ анкет;
  - с) измерение способностей;
  - д) психологическое тестирование;
  - е) медицинский осмотр;
  - ф) тестирование на полиграфе;
  - г) ролевые игры;
  - h) центр оценки (assessment-center);
  - і) анализ рекомендаций;
  - ј) испытательный срок.
- 4. Принятие решения о найме.

По мнению Т. Баскиной, деятельность по рекрутингу можно разделить на такие этапы, как [1]: получение от руководителя структурного подразделения заявки на подбор персонала; организация поиска персонала; проведение телефонного собеседования; проведение собеседования; подготовка соискателей рабочих мест и руководителей структурных подразделений к собеседованию; получение обратной связи от соискателей рабочих мест и от руководителя структурного подразделения по итогам собеседования; формирование job offer; управление поведением соискателей рабочих мест на всех этапах рекрутинга.

Успешность любой технологии зависит от выполнения всех процедур, и технология подбора персонала – не исключение. Рекрутинг персонала в организации – это бизнес-процесс, представляющий собой структурированный набор действий, охватывающий определенные функции в сфере управления персоналом организации и подчиненный определенной цели – обеспечению организации персоналом необходимой квалификации и способным выполнять возложенные на него трудовые функции. Рекрутинг персонала это достаточно затратный процесс, но именно его конкретизация позволяет подобрать персонала необходимой квалификации, обеспечивающий успешное развитие организации.

Измерение и оценка эффективности процесса подбора персонала – обязательное условие успешного функционирования и развития системы управления персоналом организации. На наш взгляд, основная цель оценки эффективности процесса подбора персонала заключается в том, чтобы оценить, какую пользу от новых принятых работников получила организация, и использовать

эту информацию при поиске, подборе и отборе персонала в будущем.

Социальная эффективность подбора персонала проявляется в создании трудового коллектива с благоприятным социально-психологическим климатом и высоким профессионализмом, где созданы необходимые условия для развития индивидуальных способностей работников и эффективной межличностной коммуникации. Социальная эффективность снижается вследствие действия таких факторов, как недостаточная информированность соискателей рабочих мест о вакантной должности и организации на этапе подбора и найма, подбор немотивированных работников.

Таким образом, именно человеческий капитал обеспечивает эффективное использование всех видов ресурсов, существующих в распоряжении организации. В ситуации усиления конкуренции на рынке товаров/услуг возрастают требования к уровню квалификации и компетентности персонала, в связи с чем руководители организации стремятся привлечь опытных и компетентных специалистов, количество которых, по понятным причинам, на рынке труда ограничено. Результативность деятельности современной организации наряду с другими HR-процессами зависит от эффективности применяемой технологии подбора персонала. Вложения средств в человеческие ресурсы становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и эффективности деятельности организации в условиях рыночной экономики.

#### **Список литературы**

1. Баскина, Т.В. Техники успешного рекрутмента / Т.В. Баскина. – М.: Альпинист Бизнес Букс. – 2008. – 211 с.
2. Музыченко, В.В. Управление персоналом / В.В. Музыченко. – М.: Академия, 2013. – 528 с.
3. Управление персоналом: учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2012. – 560 с.
4. Управление персоналом начинается с подбора сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.effecton.ru/825.html>.

## ПРИНЦИПЫ ПРИМЕНЕНИЯ РЕЙТИНГ-ТЕХНОЛОГИЙ В ВУЗОВСКОМ ОБРАЗОВАНИИ

**Шкилёв В.В.**

*кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социальных технологий и  
государственной службы  
НИУ «БелГУ»*

Эффективное внедрение рейтинг-технологий основывается на определенных принципах – которыми являются общие и, вместе с тем, основные (наиболее важные) требования к применению рейтинг-технологий [1; 2; 3]. Эти требования задаются, с одной стороны, необходимостью в успешном применении рейтинг-технологий, с другой стороны, накопленным опытом их позитивного применения.

В качестве исходного принципа предлагается принять *принцип проблемности*, смысл которого выражается в следующих пунктах: а) любая инновация в сфере профессионального образования, в том числе рейтинг-технология, связана с разрешением определенной проблемы; б) характер и динамика инновационной деятельности определяются последовательным и поступательным движением к разрешению данной проблемы; в) эффективность инновационной деятельности (применения рейтинг-технологий) измеряется успешностью разрешения поставленной проблемы [4; 5].

*Принцип объективности* требует, чтобы преподаватель ориентировался при проектировании рейтинг-плана не только на алгоритм действий «идеального студента», но и на «неидеальные» модели учебного поведения.

*Принцип прозрачности (транспарентности)* выражает доступность качеств объекта для наблюдения извне, сторонними пользователями. В социально-экономических системах доступность для наблюдения обозначает также особую организацию данных – информация должна быть представлена сторонним пользователям так, чтобы они могли использовать ее при принятии решений в собственных практиках.

Представляя принцип справедливости, отметим, что справедливость любой социальной оценки, включая и рейтинговую оценку, воспринимается с учетом ее личностной значимости, абсолютного соответствия, компаративного соответствия, психологического соответствия.

*Принцип системности* требует обеспечения эффективного баланса между вариативностью и гибкостью рейтинговых требований, с одной стороны, и учебной дисциплиной, с другой.

*Принцип многокритериальной оценки* акцентирует то, что эффективность оценки зависит от правильного выбора оценочных критериев. В числе этих критериев – сравнительный, заданный, усредненный, ресурсный, нормативный, а также критерии достигнутого уровня, удовлетворения общественных потребностей, упущенной выгоды.

Существуют многомерные рейтинги, в которых результаты по разным показателям представляются отдельно в виде баз данных, без попыток их взвешивания и агрегирования. *Принцип многомерной оценки* может быть успешно использован посредством применения «веера» рейтинг-технологий, основанных на отдельных группах показателей.

В настоящее время в российской практике применяются пять основных подходов к оценке деятельности вузов, способных повлиять на формирование имиджа вуза в глазах стейкхолдеров: экспертиза деятельности вуза во время процедуры аккредитации; плановые и внеплановые проверки соблюдения аккредитационных и лицензионных требований, проводимые Рособрудзором, как правило, одновременно во всех вузах региона; инициированная самими вузами общественная аккредитация, самообследование, а также результаты контроллинга внутривузовских систем менеджмента качества; построение рейтингов вузов (принцип дополненности оценочных систем).

Особое внимание уделим принципам гибкости информирования и саморазвития, акцентированным при проведении эмпирического социологического исследования<sup>1</sup>.

*Принцип гибкости информирования.* Этот принцип, как и предыдущие, выражается в нескольких требованиях, в частности, в процедурах гибкого информирования. Информирование о рейтинговых оценках в малых группах, включая кафедральные коллективы и студенческие группы – это достаточно деликатная процедура, которая, как уже отмечалось выше, может вызвать различные – как

---

<sup>1</sup> В статье использованы результаты социологического исследования, проведенного под руководством профессора Н.С. Данакина, в трех технических колледжах, представляющих мегаполис (Московский политехнический колледж – МПК), средний российский город (Старооскольский политехнический колледж – СПК) и малый российский город (Губкинский горный колледж – ГГК). Опрошено в общей сложности 275 респондентов, в том числе 75 – МПК, 69 – СПК, 131 – ГГК.

позитивные, так и негативные – реакции. В этой связи выяснялось мнение респондентов о том, какой должна быть информация о рейтинговых оценках. Полученные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Распределение ответов на вопрос: «Какой должна быть, по Вашему мнению, информация о рейтинговых оценках?»**

№№ п.п.	Варианты ответа	Категории опрошенных			
		Все	Место работы		
			БелГУ	БГТУ	Моск
1.	Закрытая	21,8	12,5	12,0	36,7
2.	Персональная	34,6	33,3	44,0	26,7
3.	Открытая	42,4	54,2	44,0	33,3
4.	Затрудняюсь ответить	1,2	-	-	3,3

Мнения респондентов, как видно, разделились. Большая их часть (42,4%) настаивает на том, чтобы рейтинговая информация была открытой (особенно много сторонников данной позиции в белгородских вузах). Каждый третий из опрошенных считает, что информация должна быть персональной (адресной, получаемой по требованию и т.п.). Сравнительно меньше сторонников «закрытой» информации, во всяком случае, в белгородских вузах. В московском вузе, напротив, эта позиция является доминирующей.

Заметим, что сторонников открытой рейтинговой информации сравнительно больше среди преподавателей-женщин и преподавателей со стажем педагогической деятельности до 10 лет. В последующем потребность в открытой рейтинговой информации ослабевает. Что касается персональной формы предоставления рейтинговой информации, то она более востребована опять же преподавателями-женщинами и респондентами с небольшим стажем педагогической деятельности (до 3-х лет).

На вопрос о предпочтительных формах предоставления рейтинговой информации было предложено ответить также студентам (таблица 2).

Таблица 2

**Распределение ответов на вопрос: «Какой должна быть, по Вашему мнению, информация о рейтинговых оценках?»**

№№ п.п.	Варианты ответа	Категории опрошенных			
		Все	Место учебы		
			БелГУ	БГТУ	Моск
1.	Закрытая	17,0	10,9	5,3	44,0
2.	Персональная	38,1	52,4	32,2	26,0

3.	Открытая	25,6	34,7	20,4	16,0
4.	Затрудняюсь ответить	19,3	2,0	42,1	14,0

Для студентов, как видно, более предпочтительна персональная форма предоставления рейтинговой информации, особенно для студентов БелГУ. На втором месте по уровню предпочтительности – открытая информация. Заметно меньше сторонников закрытой информации (в целом, по обследованным вузам), хотя в московском вузе чуть ли ни половина опрошенных студентов настаивает на закрытой форме предоставления рейтинговой информации.

Отметим также гендерные различия в предпочтениях респондентов. Открытая и персональная формы предоставления рейтинговой информации более востребованы студентами-девушками, а закрытая форма – студентами-юношами. Среди них же больше затруднившихся с определением своего мнения (почти половина – 48,8%). Различий в предпочтениях студентов в зависимости от курса обучения не выявлено.

Основные подсистемы рейтинговой системы вуза должны быть эволюционируемы, а вся система должна быть самоорганизующейся, направленной на поддержку самообучения. В этом смысл *принципа саморазвития*.

Достаточно явно этот процесс уже наблюдается в компьютерных науках, где студенты добиваются иногда больших успехов за короткий период времени. Впрочем, это нельзя абсолютизировать, ибо часто это относится больше к навыкам и умениям (например, программирования, веб-дизайна, где наблюдается целеполагание не только со стороны преподавателя, но и со стороны студента), чем к фундаментальным знаниям (например, по теоретической информатике, где целеполагание со стороны студента слабо выражено) [6].

Рейтинговая система, несмотря на некоторые мифы [7], должна воспитывать целеполагающую, мыслящую и действующую в условиях ограниченных ресурсов личность, которая, прогнозирует, моделирует, принимает решение, учитывая интересы окружения, особенно, человеческого коллектива [8].

Переход к открытым формам образования (этот термин понимается в смысле открытых систем), дистанционным формам (понимается пока лишь в технологическом смысле) приводит и к новым формам рейтинговых мероприятий. Например, можно вести дистанционную проверку кейсов, лабораторных работ, творческих заданий, их защиту по электронной почте в удобное время (необходимы крайние сроки, после которых баллы снижаются) и получать

аналогичным образом замечания и пожелания, задачи, темы. В конце - компьютерное тестирование по всему курсу. Наблюдается высвобождение свободного времени студентов, хотя на разработку всей обеспечивающей среды преподаватель тратит около 100 часов на 1 час автоматизированного обучения.

В заключение отметим, что саморазвитие оценочных систем связано с креативностью участников образовательного процесса и, прежде всего, преподавателей (принцип креативности).

#### **Список литературы**

1. Прахова М.Ю., Светлакова С.В., Заиченко Н.В., Хорошавина Е.А., Краснов А.Н Концепция балльно-рейтинговой системы оценивания результатов обучения студентов // Высшее образование в России. 2016. № 3. С. 17-25972.
2. Шехонин А.А., Тарлыков В.А. Балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения // Высшее образование в России. 2011. № 6. С. 22-30.
3. Шишкин Г.А. Балльно-рейтинговые системы оценки знаний студентов и их адаптация к новым требованиям // Вестник Бурятского государственного университета. 2014. № 15. С. 64-68.
4. Глухова Т.В. Балльно-рейтинговая система контроля и оценки знаний студентов: проблемы внедрения и перспективы развития // Мир науки и образования. 2015. № 1. С. 18.
5. Садченкова Ю.П., Бельская Е.Г. Применение рейтинговых систем контроля знаний студентов вузов: проблемы и перспективы // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2013. № 18. С. 192-194.
6. Сагинова О.В., Ковалева Е.Н. Рейтинги, имидж вуза и цели высшего образования // Экономика образования. 2015. № 1 (86). С. 12-23.
7. Новгородова Н.Г. Рейтинговая система как инструмент усиления мотивации к образованию// Международный журнал экспериментального образования. 2014. № 8-3. С. 27-30.
8. Пономарев М.В. 10 мифов о балльно-рейтинговой системе <http://mpgu.su/obrazovanie/ballno-reytingovaya-sistema/10-mifov/>

Научное издание

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ ПРОЦЕССЫ В УСЛОВИЯХ  
ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ВЫЗОВЫ СОВРЕМЕННОСТИ

Материалы международной  
научно-практической конференции

Подписано в печать 27.06.20. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 13,0 Уч.-изд. л. 13,6  
Тираж 100 экз. Заказ Цена  
Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете  
им. В.Г. Шухова  
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46