



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

Межрегиональная научно-практическая
конференция ЮФО

г. Ростов-на-Дону, 9 октября 2020 г.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

*Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов ЮФО
Представительство ФНПР в ЮФО
Федерация Профсоюзов Ростовской Области
Общероссийский профсоюз образования
Академия труда и социальных отношений
Первичная профсоюзная организация работников и обучающихся ЮФУ
Центр исследования социально-трудовой сферы и проблем профсоюзного движения ЮФУ
Кафедра прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ*

*при поддержке
Правительства Ростовской области*

**Межрегиональная научно-практическая
конференция ЮФО**

«ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА»

Ростов-на-Дону – Таганрог
Издательство Южного федерального университета
2020

УДК [316.334.22+316.48]+001(063)

ББК 60.55+60.56я43

М43

Редакционная коллегия:

Дюжиков С.А. – д.филос.н., проф., и.о. заведующего кафедрой прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ, директор Центра исследования проблем социально-трудовой сферы и проблем профсоюзного движения ЮФУ, председатель Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ЮФУ (ответственный редактор);

Махно П.В. – к.ф.-м.н., доцент, проректор по образовательной деятельности и информационным технологиям ЮФУ;

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

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

Розин М.Д. – д.ф.н., профессор, директор СКНЦ ВШ ЮФУ, председатель координационного совета по науке и образованию Ассоциации «Юг»;

Семизук В.М. – к.ф.-м.н., доцент, советник ректора ЮФУ;

Нор-Аревян О.А. – к.с.н., доцент, доцент кафедры прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ; **Черевкова А.И.** – аспирант, специалист по УМР ИСИР ЮФУ

М43 Межрегиональная научно-практическая конференция ЮФО «Человек труда и наука» / отв. ред. С.А. Дюжиков ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. – 290 с. : ил. – DOI: 10.18522/801283244.

ISBN 978-5-9275-3544-6

9 октября 2020 года на базе Южного федерального университета состоялась Межрегиональная научно-практическая конференция ЮФО «Человек труда и наука». Проведение конференции приурочено к знаменательным датам: 30-летию Федерации Независимых Профсоюзов России; 30-летию Общероссийского профсоюза образования; 105-летию Южного федерального университета и 100-летию Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ЮФУ.

Целью проведения конференции стало обсуждение вопросов совершенствования социальных, экономических, юридических, физиологических, психологических, медицинских и других условий трудовой деятельности различных категорий граждан в контексте решения задач модернизации экономики, повышения производительности труда во всех сферах общественного производства и управления, дальнейшего развития социального диалога в сфере социально-трудовых отношений. Данный сборник издан по итогам проведения конференции и обобщает междисциплинарный опыт исследования трудовых отношений представителей различных научных школ ведущих университетов и научных центров, вовлеченных в данную проблематику.

УДК [316.334.22+316.48]+001(063)

ББК 60.55+60.56я43

ISBN 978-5-9275-3544-6

© Южный федеральный университет, 2020

© Оформление. Макет. Издательство

Южного федерального университета, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	9
Абуталипов А.Р. (г. Казань, Республика Татарстан) Трудовая деятельность как один из адаптационных механизмов эксп- заклученных к жизни в правовом пространстве.....	13
Александров В.В., Прокофьева А.Р. (г. Рязань) Оценка качества коллективно-договорного регулирования труда в отрасли и по регионам	17
Амен А.Ж., Бакытжанова Г.А., Файзуллина М.С. (г. Уральск, Республика Казахстан) Уровень конфликтогенности в трудовых коллективах (на примере предприятий г. Уральска): социологический исследовательский проект.....	23
Амен А.Ж., Бекбауова А.Т., Кайыржанова Н.С., Кыркбаева А.Б. (г. Уральск, Республика Казахстан) Ценностные ориентации и проблемы трудоустройства молодежи на примере Западно- Казахстанской области (по результатам социологического исследования).....	36
Бажанов Н.Н. (г. Ростов-на-Дону) Правовые особенности эффективного контракта в период форс-мажорных обстоятельств.....	46
Богданова И.Н. (г. Ростов-на-Дону) Современная молодежь: проблемы мотивации к трудовой деятельности.....	50
Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р., Кузнецова А.Н. (г. Ростов-на-Дону) Практика внедрения системы эффективных контрактов: кейс Южного федерального университета	53
Брагина Т.Ф. (г. Краснодар) Актуальные проблемы подготовки кадров в области охраны труда.....	59
Василенко К.А., Кирко И.Н., Кушнир В.П. (г. Красноярск) Вопросы информационной безопасности «1С: Предприятие 8.3»	62

Волошин М.Г. (г. Ростов-на-Дону) Особенности правового регулирования дистанционного труда.....	65
Галлямова С.А., Шайхисламова Э.Р. (г. Уфа, Республика Башкортостан) Изменения электронейромиографических показателей при нарушениях периферической нервной системы у работников вредных производств.....	69
Герасимова Н.И., Казанская Е.В. (г. Ростов-на-Дону) Профсоюзы в условиях глобализации и социокультурной дифференциации японского общества.....	74
Гламазда А.В. (г. Ростов-на-Дону) Социальное партнерство в системе профессионального образования.....	78
Гозалова А.В. (г. Ростов-на-Дону) Технологии блокчейн в управлении трудовыми отношениями	82
Гордеев С.Е. (г. Ростов-на-Дону) Нормативно-правовые аспекты ведения финансово-хозяйственной деятельности некоммерческих организаций	86
Гугуева Д.А. (г. Ростов-на-Дону) Дистанционная работа как современная форма трудовой занятости. Взгляд социолога.....	90
Густомясова Е.В., Густомясов А.А. (г. Санкт-Петербург) Средства физической культуры в управлении здоровьем и физическим ресурсом работников на предприятии	93
Давыденко И.Г. (г. Ростов-на-Дону) Влияние структуры занятости на трансформацию сберегательно-инвестиционных стратегий населения в цифровом социуме	97
Доронина О.Д., Ковалев К.В. (г. Москва) Новые требования к безопасности труда и охране здоровья работников в Международном стандарте ИСО 45001:2018	102
Дюжиков С.А. (г. Ростов-на-Дону) Социологические исследования как инструмент деятельности профорганизации	109
Евдокимова М.Г., Васкина Е.А. (г. Иркутск) Определение нравственно-правовых ценностей в учебно-воспитательном процессе в системе МВД.....	114

Ермоленко А.В. (г. Луганск, Луганская Народная Республика) Роль студенческих профсоюзов в становлении активной позиции молодежи	117
Захарова Д.С. (г. Ростов-на-Дону) Влияние цифровых денег на социально-экономическое развитие страны.....	122
Зинченко В.О. (г. Луганск, Луганская Народная Республика) Проблемы цифровизации экономики и образования	125
Золотарева Л.А., Терехова Е.В. (г. Ростов-на-Дону) Вопросы охраны труда и соблюдения санитарно-гигиенических правил в условиях дистанционного образовательного процесса.....	129
Ипатова А.В. (г. Ростов-на-Дону) Институциональные аспекты новых форм стимулирования трудовой активности как результат цифровой трансформации современной экономики	134
Кокорина Е.Г. (г. Симферополь, Республика Крым) Генезис подходов к изучению организаций: от машин к системам.....	138
Коробченко В.В. (г. Санкт-Петербург) Заключение срочного трудового договора: конституционные аспекты.....	142
Красножон А.Г. (г. Ростов-на-Дону) Социально-профессиональная адаптация работников сферы образования в условиях перехода на дистанционное обучение	146
Лазарева Е.А., Лазарева Г.Ю. (г. Новочеркасск, Ростовская область) Профсоюзы и их роль в развитии гражданского общества.....	149
Лазарева Г.Ю., Лазарева Е.А. (г. Новочеркасск, Ростовская область) Социальное партнерство в сфере науки и высшего образования.....	152
Маврина Л.Н., Каримова А.К., Мудашева Н.А. (г. Уфа, Республика Башкортостан) Оценка априорного риска в производствах органического синтеза.....	155
Магомедов М.Г., Чантурия К.П. (г. Ростов-на-Дону) Организация обучения в образовательных организациях высшего образования и действия координационного совета профсоюза в условиях пандемии	158
Маличенко И.П. (г. Ростов-на-Дону) Влияние цифровизации экономики на организацию и нормирование труда	162

Манченко И.П. (г. Луганск, Луганская Народная Республика) Профессиональные ценности личности будущих экономистов как основа эффективности их труда.....	166
Михалкина Е.В. (г. Ростов-на-Дону) Человек труда в эпоху экономики возрастающей отдачи.....	170
Морозова Н.Е. (г. Ростов-на-Дону), Аль-Згуль С.Х. (г. Москва) Опыт организации рабочего места преподавателя в период дистанционного обучения	174
Некрасов А.В. (г. Москва) Элементы правосубъектности юридических лиц	177
Никитаева А.Ю. (г. Ростов-на-Дону) Рынок труда и рынок образовательных услуг в условиях цифровой экономики: перекрестные аспекты трансформации.....	182
Нор-Аревян О.А. (г. Ростов-на-Дону) Роль медицинской династии в профессиональном становлении врача	186
Оганян Т.Б. (г. Ростов-на-Дону) Единство индивидуального и коллективного опыта в профессиональной адаптации молодых преподавателей.....	190
Погосян Н.В. (г. Ростов-на-Дону) Миссия преподавателя в образовательном процессе в цифровую эпоху	194
Попов М.Ю. (г. Краснодар), Гугуева Д.А. (г. Ростов-на-Дону) Трудовая миграция в современной России: проблемы адаптации и правового регулирования.....	200
Прокопьева М.Г. (г. Якутск) Роль труда в зарубежной литературе	204
Рожкова А.Ю., Рябошапка А.И. (г. Ростов-на-Дону) Занятость в условиях цифровизации российской экономики: тенденции, проблемы и механизмы их решения.....	208
Романова В.В. (г. Севастополь, Республика Крым) Профессиональные союзы в условиях социальных трансформаций	212
Рябушкин И.Н., Андреева Т.С. (г. Луганск, Луганская Народная Республика) Социальный диалог в сфере охраны труда в Луганской Народной Республике	217

Савенко О.А., Шевченко Д.А. (г. Ростов-на-Дону) Финансовый потенциал воспроизводства человеческих ресурсов в информационной экономике.....	221
Сафонов В.А. (г. Санкт-Петербург) Реализация принципа свободы объединения в Российской Федерации: новые аспекты.....	226
Севостьянова И.Е. (г. Севастополь, Республика Крым) Социальный диалог как средство содействия обеспечению гендерного равенства в труде	230
Серегина М.А. (г. Ростов-на-Дону) Педагогические особенности преподавания иностранных языков в дистанционном формате	234
Степанова Е.А. (г. Ростов-на-Дону) О направлениях совершенствования правового регулирования труда педагогических работников образовательных организаций высшего образования	238
Такмазян А.С., Самойлова К.Н. (г. Ростов-на-Дону) Роль оплаты труда педагогических работников в обеспечении кадрового потенциала образовательных учреждений	243
Тулупова А.С. (г. Ростов-на-Дону) Современное студенчество в условиях цифровизации и пандемии коронавируса.....	247
Фельдман П.Я. (г. Москва) Позиционирование профессиональных союзов в политической системе современной России	251
Фетисова О.В. (г. Ростов-на-Дону) Формирование систем трудоустройства выпускников высшей профессиональной школы.....	256
Чуйков Д.А. (г. Москва) Профсоюзное движение Юга России: тенденции развития (к 20-летию института секретарей ФНПР – представителей ФНПР в федеральных округах).....	258
Шайхлисламова Э.Р., Терегулов Б.Ф., Терегулова З.С. (г. Уфа, Республика Башкортостан) Оценка физического и репродуктивного здоровья работников при выполнении подземных горнопроходческих работ по добыче руд цветных металлов	264
Шевченко М.С. (г. Ростов-на-Дону) Особенности адаптации первокурсников в вузах	269

Шестов С.Н. (г. Севастополь, Республика Крым) Статистический анализ основных показателей рынка труда и занятости на примере Севастополя	273
Шпалов А.В. (г. Москва) Применение результатов специальной оценки условий труда как ограничивающий фактор подтверждения профессионального заболевания медицинских работников	277
Штарева И.Ю. (г. Ростов-на-Дону) Рынок труда настоящего и ближайшего будущего. Влияние цифровизации экономики на трудовые отношения и появление новых форм труда	285

ПРЕДИСЛОВИЕ

Исследование трудовых отношений – важное направление научного анализа представителей различных областей знаний. Южный федеральный университет осуществляет подготовку кадров и проводит научные исследования по многим сферам анализа трудовой деятельности: управление персоналом, психология, социология труда, трудовое право, педагогика, физиология и т.д. Поэтому в год 105-летия университета Институтом социологии и регионоведения ЮФУ было принято решение о проведении Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Человек труда и наука». Центр исследования социально-трудовой сферы и проблем профсоюзного движения ЮФУ стал базовым научным подразделением, ответственным от университета за ее проведение.

Идея проведения такой конференции стала близка профсоюзному движению, поэтому многие профсоюзные организации стали ее соорганизаторами и приурочили к знаменательным датам: 30-летию Федерации Независимых Профсоюзов России; 30-летию Общероссийского профсоюза образования и 100-летию Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ЮФУ. Организаторы конференции смогли привлечь внимание широкой общественности, вследствие чего была получена поддержка Правительства Ростовской области; Ассоциации территориальных объединений организаций профсоюзов ЮФО; Представительства ФНПР в ЮФО; Федерации Профсоюзов Ростовской Области; Академии труда и социальных отношений; Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ЮФУ; кафедры прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ; Ассоциации экономического взаимодействия субъектов РФ ЮФО «Юг», Координационного совета отделений Российского союза промышленников и предпринимателей в ЮФО, Ростовского отделения Российской инженерной академии, Ростовского регионального отделения Союза машиностроителей России, Союза работодателей Ростовской области.

Таким образом, данная конференция стала платформой для эффективного диалога научно-образовательного сообщества и представителей работников и работодателей – поистине отличный пример высокой востребованности научных исследований среди практиков.

Организаторы конференции ставили перед собой цель обсудить следующие проблемы:

- Профсоюзы и их роль в развитии гражданского общества.
 - Нормы и ценности труда в современном обществе. Социология труда.
 - Пути повышения доходов граждан и другие формы стимулирования трудовой деятельности в целях повышения производительности труда.
- Цифровизация экономики: новые формы труда и трудовых отношений.
- Социально-профессиональная адаптация. Труд социально уязвимых групп населения. Трудовая миграция. Актуальные проблемы демографии и занятости. Труд женщин.
 - Законодательство о труде. Особенности регулирования трудовой деятельности различных категорий работников.
 - Социальное партнерство в сфере труда. Социально-трудовые конфликты и пути их эффективного разрешения. Психология трудовых отношений.
 - Медицина труда. Охрана труда. Профессиональная заболеваемость. Оздоровление трудящихся.

В конференции приняло участие 250 участников из 47 высших учебных заведений, общественных организаций, органов государственной власти, предприятий и т.д. Большое внимание участников вызвали доклады Силласте Г.Г. – д.ф.н., профессора, заслуженного деятеля науки, заведующей кафедрой социологии Финансового университета при Правительстве РФ **«Гендерные ресурсы развития трудовых отношений в условиях инклюзивной экономики и формирования нового гендерного порядка»**, Бирженюк Г.М. – доктора культурологии, профессора, и.о. заведующего кафедрой конфликтологии Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов **«Новые реалии рынка труда и актуальные проблемы профсоюзной работы»**, команды авторов: Боровской М.А. – д.э.н., профессора, президента ЮФУ, Масыч М.А. – к.э.н., доцента, в.н.с. ЦНИ ИМИСЭ ЮФУ, Бечвой М.Р. – к.э.н., в.н.с. ЦНИ ИМИСЭ ЮФУ, Кузнецовой А.Н. – м.н.с. ЦНИ ИМИСЭ ЮФУ **«Практика внедрения системы эффективного контракта: кейс Южного федерального университета»**; Разумовой Т.О. – д.э.н., профессора, заведующей кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ им. М.В. Ло-

моносова, эксперта Международной организации труда **«Особенности управления персоналом в условиях дистанционной занятости»**.

Общий вывод, который могли все участники конференции сделать, что к трудовым отношениям должен применяться комплексный подход, так как происходит смещение акцентов, принципов, функций и моделей трудовой функции под влиянием внешних и внутренних факторов, при этом с постоянным стремлением к эволюции. Преобладающая цифровизация сказывается на условиях труда и требует глубокого анализа трендов своего развития. В связи с большим многообразием как положительных, так и отрицательных прогнозов необходимо сформировать приоритетную программу действий, способную смягчить последствия цифровой трансформации. И только активные действия профсоюзных организаций смогут обеспечить «мягкий» переход к новой экосистеме трудовых отношений.

Данный сборник обобщает наиболее интересные доклады, вызвавшие большой интерес на пленарном и секционных обсуждениях. По итогам проведения конференции было принято решение рассмотреть возможность проведения ее ежегодно.

С.А. Дюжиков



**Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»**

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

Тел.: (495) 938-77-20
Факс: (495) 930-88-83

05.10.2020 № 101-118/23

На №

от

.....

**Участникам Всероссийской
научно-практической конференции
с международным участием «Человек труда и наука»**

Уважаемые коллеги, уважаемые участники конференции!

От имени Федерации независимых профсоюзов России и от себя лично горячо приветствую участников Конференции, посвященной Человеку Труда и его всестороннему развитию в XXI веке. Считаю правильным и символичным, что Конференция приурочена к ярким юбилейным датам: 30-летию Федерации независимых профсоюзов России, 105-й годовщине Южного федерального университета и 100-летию первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ЮФУ – это придает ей особую значимость и ответственность.

Уверен в том, что Всероссийская научно-практическая конференция «Человек труда и наука» в Ростове-на-Дону, проходящая на базе Южного федерального университета - крупнейшего научного и образовательного центра Юга России, поможет пристально всмотреться в будущее, исследовать перспективы развития социально-трудовой сферы, внести вклад в обеспечение социальной справедливости и стабильности.

Решение этой задачи вполне по плечу авторитетному и высокопрофессиональному составу участников Конференции, представляющему правительственные и ведущие организации профессиональных союзов, промышленников и работодателей, науки и образования Южного федерального округа, а также Академию труда и социальных отношений.

Желаю вам, уважаемые коллеги и участники Конференции, плодотворной работы и принятия конструктивных рекомендаций в экономической и социально-трудовой сферах, направленных на благо страны и людей труда, утверждение социальной справедливости, развитие гражданского общества и профсоюзного движения в России!

**Председатель Федерации
Независимых Профсоюзов России**

М. В. Шмаков

9 октября 2020 года



Слева направо: Председатель Профсоюзной организации ЮФУ Дюжиков Сергей Александрович, секретарь ФНПР – представитель ФНПР в ЮФО Чуйков Дмитрий Александрович, заместитель Председателя ФНПР Шериуков Александр Владимирович, Ректор ЮФУ Шевченко Инна Константиновна, исполнительный директор Координационного совета отделений Российского союза промышленников и предпринимателей в ЮФО Кузнецов Эдуард Анатольевич, председатель ФПРО Лозыченко Александр Васильевич



Ректор Южного федерального университета Инна Константиновна Шевченко



Председатель Профсоюзной
организации ЮФУ
Сергей Александрович
Дюжиков



Участники конференции (президиум)

ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

Всероссийская конференция
с международным участием
9 октября 2020 года



Выступление
Галины Георгиевны
Силласте
из Финансового университета
при Правительстве РФ



Вручение приветственного адреса секретарю ФНПР –
представителю ФНПР в ЮФО Д.А. Чуйкову



Заместитель Председателя ФНПР А.В. Шершуков

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ОДИН ИЗ АДАПТАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ ЭКС-ЗАКЛЮЧЕННЫХ К ЖИЗНИ В ПРАВОВОМ ПРОСТРАНСТВЕ

А.Р. Абуталипов

Казанский национальный исследовательский
технологический университет, г. Казань

Сложная экономическая ситуация, в которой очередной раз оказалась Российская Федерация, с особой остротой ставит вопрос о рецидивной преступности, остающейся одной из актуальных проблем современной правоохранительной системы нашей страны. Причиной тому является широкий круг проблем, с которыми сталкиваются экс-заключенные в постпенитенциарный период своей жизни, в частности одна из них представляет собой сложности с трудоустройством в официальном секторе экономики из-за многочисленных бюрократических препятствий, несмотря на то, что из мест заключения они выходят с необходимым для адаптации к законопослушному образу жизни набором документов и желанием покончить со своим криминальным прошлым [1]. Данная ситуация обусловлена следующими факторами:

1. Настороженное отношение в российском обществе к лицам, имеющим судимость или тюремное прошлое как к потенциальным источникам криминогенной напряженности.

2. Слабо развитая в нашей стране система постпенитенциарной адаптации лиц, освобожденных из мест заключения, касающаяся экономической, социальной и морально-психологической поддержки экс-заключенных на ранних этапах после их выхода из мест лишения свободы, в результате чего они нередко оказываются один на один с целым комплексом проблем, среди которых:

- восстановление разорванных за время заключения связей с тем социальным окружением, в котором они находились ранее;
- выработка навыков и умений к коммуникациям в обществе законопослушных граждан;
- оказание медицинской помощи тем экс-заключенным, у которых за время отбывания наказания оказалось подорванным здоровье.

3. Неэффективная система ресоциализации осужденных и, в частности, их подготовки к жизни в законопослушном социуме на завершающем этапе отбывания наказания в местах лишения свободы.

Весь этот круг проблем, несомненно, нуждается в пристальном к ним внимании со стороны государства и общества, но даже при условии их успешного решения, по нашему глубокому убеждению, процесс адаптации нельзя считать завершенным, если не будет решен вопрос трудоустройства лиц, освобожденных из мест лишения свободы, в легальном секторе экономики. Ведь, как свидетельствуют результаты проведенных нами ранее социологических исследований, именно трудоустройство и установление доброжелательных взаимоотношений экс-заключенных с трудовым коллективом играет для них немаловажное значение, так как условия труда, по вполне понятным причинам, их интересуют в меньшей степени. Но немаловажное значение для экс-заключенных имеют такие проблемы, как размер их заработной платы и обеспечение адекватными их достатку жилищными условиями. И в данном случае на тех предприятиях, где существуют профсоюзные организации, а также – для отраслевых профсоюзов, эта категория сотрудников должна быть объектом пристального внимания и социальной поддержки, чтобы их возвращение в законопослушную социальную среду не вызвало у них неприязненной реакции, следствием которой может стать увольнение с дальнейшим включением в теневую криминальную сферу деятельности, поддерживающей для них высокую степень угрозы рецидивной преступности [2].

С учетом же того обстоятельства, что многие осужденные оказываются в местах лишения свободы, не имея ни полноценного образования, ни какой-либо профессии, они потенциально оказываются наиболее подверженными влиянию криминального сообщества с его антисоциальной моралью и идеологией, которой они могут достаточно быстро поддаться, пополнив ряды профессиональных преступников, гордящихся тем, что никогда не работали на государство. Это в достаточно полной мере осознает руководство системы исполнения наказаний, создавая при поддержке государства и субъектов федерации, на территории которых находятся исправительные учреждения, условия для получения осужденными общего и профессионального образования, для чего в современной России в условиях относительной стабильности, по крайней мере, до времени пандемии коронавируса, имеются определенные возможности. В частности, должна получить дальнейшее

развитие кооперация государственного и частного бизнеса со структурами исполнения наказаний по созданию на территории исправительных учреждений производственных мощностей. Благодаря подобной практике, немало экс-заклученных получают возможность для более успешной адаптации к жизни в обществе. Этому также способствует получающий распространение в нашей стране опыт создания для экс-заклученных реабилитационных центров, в которых им создаются необходимые условия не только для проживания, полноценного питания, но и для медицинского обслуживания, морально-психологической поддержки, так им необходимой в первый период жизни «на свободе». В этом отношении интересен успешный опыт работы подобных центров в Татарстане и Башкирии, деятельность которых ориентирована не только на адаптацию этой категории наших граждан к жизни в городской среде, но и в сельской местности, потому что определенная группа осужденных оказалась в местах лишения свободы в связи с тем, что, будучи выходцами из сельской местности, они не смогли адаптироваться к жизни в условиях города, в результате чего совершили противоправные действия, за что и получили справедливое наказание [4].

Исходя из вышеизложенного, мы считаем актуальным внесение в уголовно-исполнительное законодательство норм, позволяющих осужденным уже на завершающем этапе отбывания наказания в местах лишения свободы создать условия для подготовки к жизни в новом социальном и правовом статусе, в т.ч. восстановления социальных связей, утраченных ими ранее. Помимо этого, в целях повышения интереса осужденных к трудовой деятельности, которая является одним из эффективных механизмов их ресоциализации, мы предлагаем обеспечить официальное трудоустройство осужденных, занятых на работах на так называемых общественных началах, и засчитывать их в трудовой стаж наравне с работой на предприятиях ФСИН. Кроме того, необходимо обеспечить оплату коммунальных услуг всеми отбывающими наказание, в т.ч. неработающим контингентом. Также мы предлагаем включить в российское трудовое законодательство положения, обязывающие руководителей государственных и муниципальных предприятий и организаций квотированно трудоустраивать экс-заклученных, выделяя субсидии на их профессиональное обучение и переподготовку. Подобную практику можно распространить и на частный бизнес, предоставляя предпринимателям налоговые или другие льготы и

субсидии. Помимо этого, мы считаем необходимым расширить круг полномочий общественных организаций, чья деятельность ориентирована на контроль над соблюдением прав и условий содержания осужденных в местах лишения свободы, передав под их наблюдение обеспечения гражданских прав и социальную защиту в постпенитенциарный период их жизни.

В завершении нашего исследования мы хотим акцентировать свое внимание на одном важном обстоятельстве: после выхода из мест лишения свободы экс-заключенные не должны оказываться вне поля зрения государства и общества, т.к. успешно справиться с тем широким кругом проблем, с которыми они сталкиваются в большинстве случаев, эти люди самостоятельно не способны по объективным причинам. В силу этих обстоятельств, по нашему глубокому убеждению, государство обязано:

- скорректировать законодательство с целью создания условий для ресоциализации осужденных как в период их содержания в местах лишения свободы, так и после выхода из мест заключения;

- обеспечить достаточное финансирование социальных программ, направленных на создание необходимых условий для их возвращения в общество в качестве законопослушных граждан.

Но этот процесс будет эффективным только при условии участия в нем не только государства, но и институтов гражданского общества.

Список литературы

1. Евтушенко, И.И. Вопросы социальной адаптации лиц, освобожденных досрочно из мест лишения свободы [Электронный ресурс] / И.И. Евтушенко, М.В. Рудик // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=18586> (дата обращения: 04.07.2020).
2. Рыбак, М.С. Ресоциализация осужденных к лишению свободы: проблемы теории и практики [Текст] / М.С. Рыбак. – Саратов, 2001. – 246 с.
3. Абуталипов, А.Р. Социальная реабилитация лиц, освобожденных из мест исполнительных учреждений: правовые и социальные аспекты [Текст] / А.Р. Абуталипов, А.П. Михайлов, И.В. Упоров. – Москва, 2017. – 180 с.
4. Абуталипов, А.Р. Социологический анализ ресурсов постпенитенциарной системы в России и эффективности ресоциализации лиц, освобожденных из мест лишения свободы [Текст] / А.Р. Абуталипов // Гуманитарий Юга России. – 2020. – № 3. – С. 46–54.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОТРАСЛИ И ПО РЕГИОНАМ

В.В. Александров, А.Р. Прокофьева

Рязанский государственный радиотехнический
университет имени В.Ф. Уткина, г. Рязань

В настоящее время о качестве коллективно-договорного регулирования трудовых и других непосредственно связанных с ними отношений в организациях отрасли или в ее организациях, располагающихся на территории того или иного субъекта РФ (региона), судят, в основном, по показателю охвата коллективными договорами организаций (предприятий) [1, 2]. Этот количественный показатель, наряду с указанием количества колдоговоров, в которых минимальный размер оплаты труда установлен на уровне не ниже регионального прожиточного минимума, определен ежегодной формой профсоюзной отчетности ТДК 2 по итогам коллективно-договорной кампании в общероссийском, межрегиональном профсоюзах. К заполненной форме рекомендуется прилагать аналитическую информацию о выполнении коллективных договоров в отрасли, в субъектах РФ. Но, как отмечается в информационной записке «Итоги коллективно-договорной кампании 2019 года», подготовленной к заседанию исполкома ФНПР [2], представленные с мест аналитические записки оказываются малоинформативными и не позволяют провести более качественный анализ содержательности заключенных колдоговоров в части повышения и расширения перечня прав и гарантий для работников.

В данной работе для оценки качества реализации коллективно-договорного регулирования (далее КДР) социально-трудовых отношений в организациях отрасли предлагается использовать количественные показатели эффективности колдоговоров, методика расчета которых разработана в ведомственной лаборатории анализа коллективно-договорных актов при Рязанском государственном радиотехническом университете им. В.Ф. Уткина и используется в Общероссийском профсоюзе образования [3, 4]. По-

казатели эффективности коллективных договоров включают в себя четыре коэффициента: **Ктр**, **Ксц**, **Кгдп**, **Кпсп**. Коэффициент **Ктр** характеризует эффективность решения в договоре вопросов, относящихся к сфере трудовых отношений; **Ксц** характеризует эффективность решения вопросов, относящихся к сфере социальных отношений сторон; **Кгдп** характеризует эффективность решения вопросов обеспечения работодателем условий и гарантий деятельности профкома, как представительного органа работников. Коэффициент **Кпсп** характеризует эффективность решения вопросов взаимоотношения сторон, их представителей как социальных партнеров, в процессах заключения и выполнения коллективного договора, при обеспечении в организации социального мира. Под эффективностью решения вопросов здесь понимается число содержащихся в договоре пунктов, договоренностей сторон, за счет которых обеспечивается повышение уровня прав, льгот и гарантий для работников в соответствующих разделах договора (реализующих положения ст. 41 часть 3 ТК РФ, статей 101, 128, 135 и др., требующих первичного регулирования). Отсюда, чем больше будут значения коэффициентов **Ктр**, **Ксц**, **Кгдп**, **Кпсп**, тем выше будет уровень трудовых прав и социальных гарантий у работников, а значит, выше будет эффективность договорного регулирования социально-трудовых отношений в соответствующей организации. Значения показателей **Ктр**, **Ксц**, **Кгдп**, **Кпсп** определяются в результате контент-анализа текста, по сути, содержания коллективных договоров средствами ИТ-технологий [5].

Зная количественные оценки эффективности для коллективных договоров, заключаемых в контролируемом множестве из **m** организаций (обозначим его как **O_m**), можно ввести обобщенные количественные показатели для характеристики эффективности реализации договорного регулирования в целом по данному множеству организаций. Будем рассматривать значения коэффициентов эффективности **Ктр_i**, **Ксц_i**, **Кгдп_i**, **Кпсп_i** (*i* = 1, 2, ..., *m*) для всех действующих в организациях **O_m** договоров как совокупность экспериментальных данных, имеющих независимый и случайный характер. В математической статистике для описания такой совокупности данных используют обобщенные числовые характеристики: среднее арифметическое значение экспериментальных данных и усредненную величину разброса данных около их среднего значения. На основании этого, для характеристики эффективности реализации КДР социально-трудовых

отношений в организациях отрасли O_m численностью m предлагается использовать аналогичные обобщенные показатели: усредненные значения коэффициентов эффективности действующих в организациях договоров $K_{\text{эТРм}}, K_{\text{эСЦм}}, K_{\text{эГДПм}}, K_{\text{эПСПм}}$, и соответствующие им величины разброса значений коэффициентов эффективности около их усредненных значений: $\Delta K_{\text{эТРм}}, \Delta K_{\text{эСЦм}}, \Delta K_{\text{эГДПм}}, \Delta K_{\text{эПСПм}}$. Расчет показателей осуществляется по формулам, аналогичным формулам оценок средне-арифметического значения и средне-квадратичного отклонения в математической статистике:

$$K_{\text{эRm}} = \sum_{i=1}^m K_{\text{эiR}} / m, \quad (1)$$

$$\Delta K_{\text{эRm}} = \sqrt{\left(\sum_{i=1}^m (K_{\text{эRm}} - K_{\text{эiR}})^2 \right) / m}. \quad (2)$$

где $R \in \text{ТР, СЦ, ГДП, ПСП}$; m – число контролируемых организаций; $K_{\text{эiR}}$ – значения коэффициентов эффективности коллективного договора i -й организации в O_m .

Если договоренности социальных партнеров в организациях отрасли O_m будут приводить к повышению эффективности заключаемых в них коллективных договоров, то, как следствие этого повышения, будут увеличиваться значения показателей эффективности коллективно-договорного регулирования $K_{\text{эТРм}}, K_{\text{эСЦм}}, K_{\text{эГДПм}}, K_{\text{эПСПм}}$. Но повышение эффективности колдоговоров будет не бесконечным, а приближаться к некоторому предельному значению, реально достижимому в действующих социально-экономических условиях функционирования организаций. При этом эффективности m колдоговоров будут выравниваться, разброс значений их показателей уменьшаться и, следовательно, будут уменьшаться значения показателей эффективности договорного регулирования $\Delta K_{\text{эТРм}}, \Delta K_{\text{эСЦм}}, \Delta K_{\text{эГДПм}}, \Delta K_{\text{эПСПм}}$. Эта динамика предложенных показателей может использоваться не только для оценки качества реализации коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в отрасли, но и для оценки состояния проводимой отраслевым профсоюзом соответствующей работы.

Для определения того, какова эффективность регулирования вопросов трудовых, социальных или социально-партнерских отношений в организациях отрасли, находящихся в том или ином федеральном округе РФ или субъекте РФ (регионе) используются формулы, аналогичные (1), (2), в которых число организаций m принимается равным $m = m_{\phi}$ – числу организаций отрасли в рассматриваемом федеральном округе или $m = m_p$ – числу организаций в рассматриваемом субъекте РФ (регионе).

По предложенной методике было рассчитано качество коллективно-договорного регулирования в вузах (подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ) трех регионов Южного федерального округа: Волгоградской области (6 вузов, включая два филиала в г. Волжском), Краснодарского края (4 вуза) и Ростовской области (6 вузов, включая филиал ЮРГТУ в г. Шахты). При расчетах использовались показатели эффективности колдоговоров, которые были заключены в 2016–2019 годах. Результаты расчетов приведены в таблице 1.

Таблица 1

Регион	$K_{\text{ГРср}}$	$\Delta K_{\text{э, ГР}}$	$K_{\text{СЦср}}$	$\Delta K_{\text{э, СЦ}}$	$K_{\text{ГДПср}}$	$\Delta K_{\text{э, ГДП}}$	$K_{\text{ПСПср}}$	$\Delta K_{\text{э, ПСП}}$
Ростовская обл.	24,67	13,11	8,83	4,56	11,83	4,85	6,17	2,41
Краснодарский край	17,75	5,40	6,25	2,86	8,75	3,96	5,75	1,64
Волгоградская обл.	13,83	2,79	5,83	2,27	6,17	3,44	3,50	2,57

Данные таблицы 1 показывают, что наилучшее качество реализации КДР трудовых, социальных и социально-партнерских отношений осуществлено в вузах Ростовской области. Ниже качество реализации в вузах Волгоградской области. При этом значения показателя $\Delta K_{\text{э, ГР}}$ говорят, что колдоговоры вузов Ростовской области имеют наибольший разброс показателей эффективности решения вопросов трудовых и социальных отношений. Действительно, договор Донского технического университета имеет значения показателей $K_{\text{ГР}} = 40$, $K_{\text{СЦ}} = 18$, договор Южного федерального университета – $K_{\text{ГР}} = 38$, $K_{\text{СЦ}} = 8$, а договор Ростовского экономического университета – $K_{\text{ГР}} = 8$, $K_{\text{СЦ}} = 4$. Наименьший разброс

показателей (правда, и при меньших значениях) имеют колдоговоры вузов Волгоградской области. Договор Волгоградского университета имеет значение показателей $K_{тр} = 18$, $K_{сц} = 7$, договор Волгоградского технического университета – $K_{тр} = 17$, $K_{сц} = 6$, а договор Института архитектуры и строительства ВолГТУ (от 05.11.2010) – $K_{тр} = 11$, $K_{сц} = 2$.

Используемая методика контент-анализа коллективных договоров [5] позволяет определять эффективность составления и отдельных разделов договоров, содержащих решения вопросов оплаты труда, рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и др. Их обобщенные значения, рассчитанные по формулам, аналогичным (1), (2), могут использоваться для более детальной оценки качества реализации договорного регулирования в организациях отрасли или в ее организациях в отдельных регионах. В таблице 2 приведены результаты расчетов показателей $K_{эRm}$ и $\Delta K_{эRm}$ для разделов рабочее время ($R = PB$), время отдыха ($R = BO$), оплата труда ($R = ЗП$), охрана труда ($R = ОТ$).

Таблица 2

Регион	K_{PBcp}	$\Delta K_{эPB}$	K_{BOcp}	$\Delta K_{эBO}$	$K_{ЗПcp}$	$\Delta K_{эЗП}$	$K_{ОТcp}$	$\Delta K_{эОТ}$
Ростовская обл.	2,00	1,73	5,67	2,98	4,67	2,43	7,33	4,15
Краснодарский край	1,75	0,92	3,25	2,17	5,25	1,30	1,50	0,87
Волгоградская обл.	1,17	0,90	3,17	2,44	3,67	1,49	2,83	2,12

Сравнительный анализ данных таблицы 2 подтверждает, что в вузах Ростовской области практически все вопросы трудовых отношений достаточно хорошо решаются в договорном порядке. Исключение составляют вопросы оплаты труда. Они лучше решаются в вузах Краснодарского края ($K_{ЗПcp} = 5,25$, $\Delta K_{эЗП} = 1,3$).

Такой анализ предложенных данных поможет также отраслевым или региональным профсоюзам в отборе колдоговоров при составлении аналитических записок. Практика показывает, что в коллективных договорах с большими значениями $K_{тр}$, $K_{сц}$, $K_{гдп}$, $K_{псп}$, как правило, содержатся договоренности, достойные для обобщения и практического использования.

Список литературы

1. Баранов, Ю.В. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в сфере оплаты труда на уровне субъектов Сибирского федерального округа [Текст] / Ю.В. Баранов, С.П. Полянская // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. – 2017. – № 1(53). – С. 143–150.
2. Федерация независимых профсоюзов России. Исполнительный комитет. Постановление от 08.07.2020 № 4-10 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период» [Электронный ресурс] // URL: <http://fnpr.ru/n/2/15/187/20010.html> (дата обращения: 17.08.2020).
3. Александров, В.В. Системный анализ коллективно-договорного регулирования трудовых отношений [Текст] / В.В. Александров // Труд и социальные отношения. Соискатель. АТиСО. – М., 2002. – № 1. – С. 73–85.
4. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018–2020 годы [Электронный ресурс] // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1274> (дата обращения: 21.08.2020).
5. Александров, В.В. Информационная система для автоматизированного анализа эффективности коллективно-договорных актов [Текст] / В.В. Александров, Н.П. Макаров, А.С. Шустов // Известия Тульского государственного университета. Технические науки. – 2015. – № 9. – С. 32–39.

УРОВЕНЬ КОНФЛИКТОГЕННОСТИ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ (НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ Г. УРАЛЬСКА): социологический исследовательский проект

А.Ж. Амен, Г.А. Бакытжанова, М.С. Файзуллина

Западно-Казахстанский университет им. М. Утемисова,
г. Уральск, Республика Казахстан

Процесс реформирования экономики сопряжен с многочисленными социально-психологическими, производственно-этическими проблемами. В таких условиях требования к кадрам не просто резко возрастают – меняются стратегия и тактика, приоритеты кадровой и социальной политики. Режим труда и отдыха, справедливость оплаты труда на предприятии приводят к определенному напряжению в коллективе, которое разряжается в конфликтах.

Все это уже создает и еще будет создавать nervozность, стрессовые ситуации, конфликты на предприятиях, увеличится текучесть кадров.

Как уже упоминалось, конфликты в организации – явление неизбежное. В процессе управления персоналом, при оценке параметров потенциала коллектива организации конфликтность рассматривается как одна из его характеристик.

Чтобы управлять явлением, необходимо знать его природу. Основой анализа этого компонента служит классификация организационных конфликтов по их уровням в организации. Одной из характеристик служит масштабность этого явления. Она зависит от количества оппонентов, участвующих в конфликте. Это межличностный, между личностью и группой, внутригрупповой, межгрупповой, внутриорганизационный конфликты. Материалом для анализа управления конфликтами на предприятиях в данной работе выступили первичные данные исследования предприятий города Уральска и ЗКО, проведенного в 2020 году. Исследованием было охвачено 14 предприятий. Выборка предприятий для участия в исследовании проводилась случайным образом, с тем лишь условием, что предпри-

ятия должны были быть разными: по форме собственности, численности персонала, его возрасту и т.п. Такие различия предположительно должны были отразиться на уровне развития системы управления конфликтами на предприятии.

Данное социологическое исследование проводится в целях получения систематизированной информации о конфликтности трудовой среды в области и выяснения общественного мнения о проблемах конфликтов в трудовых коллективах.

Исследование проводили студенты специальности «Социология» Западно-Казахстанского университета им. М. Утемисова.

Оценка условий труда и уровня обеспеченности на предприятиях

Условия, в которых происходит взаимодействие членов рабочей группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. Огромное значение имеют и характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение.

Благоприятный социально-психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д.

Как показали результаты проведенного опроса, основная часть опрошенных работает на одном месте от 1 до 10 лет – 61,9 %, в том числе 1–3 года – 30,3 % и 4–10 лет – 31,6 %. В среднем более 10 лет на текущем месте работает 24,7 %.

Работающих на текущем месте менее 1 года больше всего оказалось среди опрошенных на малых предприятиях (например, в ТОО «Алмаз Сервис» и ТОО «ЕкоСерв» таких вообще не оказалось).

Большое количество респондентов, работающих более 10 лет на текущем месте работы, работают в КГУ «Кругоозерновский центр оказания специальных социальных услуг» (55,0 %), АО «Уральскагрореммаш» (40,0 %), АО «Жайыктеплоэнерго» (66,7 %), а также в АО «Западно-Казахстанская распределительная электросетевая компания» – 31,1 %.

По данным проведенного опроса, между величиной предприятия и продолжительностью работы респондента на этом предприятии наблюдается обратная зависимость. Так, сотрудников, проработавших менее года, на средних предприятиях – 18,8 %, на малых предприятиях – 70,5 %.

По оценкам респондентов, условия труда на предприятиях приемлемы, соблюдаются все законы – ответили 19,6 % респондентов, при этом самый большой показатель у АО «Уральскагрореммаш» – 29,0 %, а самый низкий у ТОО «АлмазСервис» (12,8 %), по мнению 61,3 % опрошенных, во всех относительно приемлемы, имеются проблемы, 16,8% опрошенных ответили, что не приемлемы, защищены только интересы работодателя, больше негативной оценки было получено у работников ТОО «Орт сондруши» (31,2 %) и КГУ «Кругоозерновский центр оказания специальных социальных услуг» (21,8 %).

По личным наблюдениям интервьюеров, большинство респондентов отмечают, что трудовые отношения должны строиться на основании трудового договора: такого мнения придерживается в среднем 80,0 % опрошенных.

На самые тяжелые условия труда жаловались работники ТОО «Орт сондруши» (около половины) и «Жайыктеплоэнерго». Сотрудники «Жайыктеплоэнерго» обратили внимание на изношенность множества отопительных систем. Многие предприятия на момент полевых работ отправили в неоплачиваемый отпуск или сократили работников, что явилось проблемой при проведении исследования (например, ТОО «Батыс-Ламб», ТОО «Строительная инициатива», ТОО «Кроун Батыс», которое было на стадии ликвидации).

Организация труда, а также отдыха актуальна более всего для предприятий, которые работают вахтовым методом, при попытке провести опрос среди сотрудников предприятий, которые обслуживают месторождения

области, исследовательская группа столкнулась с проблемой, что попасть на режимные объекты не представляется возможным.

По наблюдениям интервьюеров, на нетерпимые условия отдыха жаловались работники ТОО «Орт сондруши», которое базируется в поселке Березовка Бурлинского района. Главной жалобой после финансовых вопросов стала организация отдыха, в общежитии (одноэтажное здание) нет нормального санузла, удобства находятся на улице. Еще одной проблемой, на которую указали опрошенные сотрудники данного предприятия, была нехватка койко-мест, то есть пока одна смена работает, вторая отдыхает, после смены первая группа располагается на тех же кроватях, на которых до этого отдыхала вторая группа.

Оплата труда как риск возникновения конфликта

В Республике Казахстан регулирование трудовых отношений, в том числе в сфере оплаты труда, осуществляется Трудовым кодексом РК, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно Конституции Республики Казахстан, в Республике Казахстан высшими ценностями является человек, его жизнь, права и свободы, каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации.

Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату ему заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. А работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам зарплату в сроки, установленные ТК РК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст. 23 ТК РК).

День выплаты заработной платы должен быть установлен правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным или трудовым договорами.

58,8 % опрошенных довольны системой оплатой труда на своих предприятиях, хоть и случаются задержки; 22,9 % вполне довольны, так как задержек по зарплате не случается и 18,3 % участников опроса оказались в тревожной зоне, отметив вариант «Не доволен, т.к. систематически задерживают зарплату». Больше всего случаев систематических задержек по заработной плате было установлено в ТОО «Орт сондруши», на дан-

ном предприятии на эту проблему указали более половины опрошенных (55,9 %). Данная проблема для данного предприятия не новая; так, ссылаясь на личные беседы с респондентами, можно констатировать тот факт, что предприятием систематически нарушаются трудовые договора. На своевременную выплату заработной платы больше всего указывали сотрудники КГУ «Кругоозерновский центр оказания специальных социальных услуг».

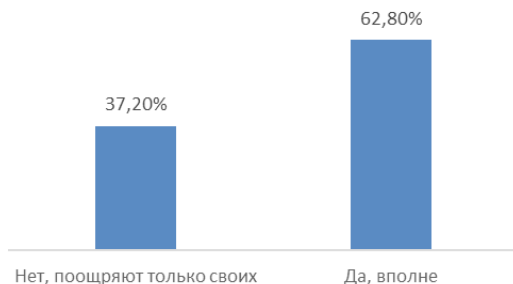
Диаграмма 1 (в % к числу опрошенных)

Вы довольны системой оплаты труда, своевременностью получения заработной платы?



Диаграмма 2 (в % к числу опрошенных)

Справедливо или несправедливо распределяются материальные вознаграждения: льготы, премии, надбавки?



62,8 % опрошенных вполне довольны, как распределяются материальные вознаграждения; льготы, премии, надбавки, и 37,2 % не довольны, так как поощряют только своих. Недовольны в основном молодые сотрудники малых предприятий области. Система вознаграждения во многих предприятиях регулируется внутренними правилами и приказами, по этой причине у многих рядовых сотрудников возникает ощущение социальной несправедливости по отношению к ним со стороны администрации предприятия. Ведь не секрет, что основные непонимания и трения в трудовых коллективах возникают между работниками и сотрудниками финансовых структур, по этой причине администрации предприятий нужно внедрять систему повышения уровня финансовых знаний через организацию семинаров, обучения и т.п.

Оценка управления и взаимоотношения внутри коллективов

По результатам проведенного опроса, в среднем по области подавляющую часть населения устраивает управление предприятием (табл. 1).

Таблица 1 (в % к числу опрошенных)

Оцените управление предприятием по следующим критериям
(ответ по каждой строке)

	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо	Затрудняюсь ответить
Стиль и методы управления персоналом	15,5%	74,5%	7,4%	2,6%
Отношение руководителей к работникам	17,7%	68,5%	10,0%	3,8%
Сплоченность управленческого звена	13,4%	80,5%	4,7%	1,4%
Способы воздействия на подчиненных	29,4%	41,2%	26,5%	2,9%
Социальная дистанция между руководителями и подчиненными	16,9%	54,9%	23,5%	4,7%
Этика взаимодействия управленческого и исполнительного звена	7,3%	42,7%	18,3%	31,7%

Стиль и методы управления персоналом администраций своих предприятий 74,5 % респондентов оценили удовлетворительно (больше всего довольны сотрудники средних предприятий), 15,5 % – хорошо и 7,4 % – плохо. Выказывают недовольство в массе своей работники средних лет всех форм предприятий.

Отношение руководителей к работникам 68,5 % респондентов оценили как удовлетворительное (так же львиная доля оценивших это – сотрудники средних предприятий), 17,7 % как хорошее и 10 % – плохое. Отношение администраций к рядовым сотрудникам оценивается как плохое в основном теми сотрудниками, которые работают недавно.

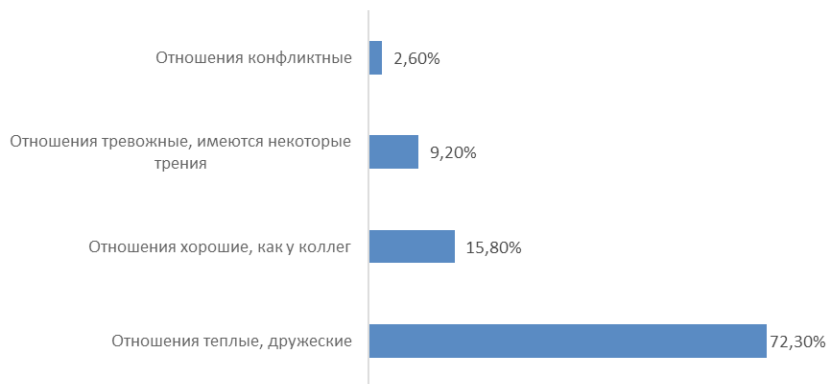
Сплоченность управленческого звена 80,5 % респондентов оценили удовлетворительно, 13,4% – хорошо и 4,7 % – плохо. Неоднозначна оценка способов воздействия на подчиненных: 41,2 % респондентам она видится удовлетворительной, 29,4 % считают отношение хорошим и 26,5 % оценили его как плохое.

Социальную дистанцию между руководителями и подчиненными 54,9 % респондентов оценили как удовлетворительную, 16,9 % как хорошую и 23,5% она не устраивает. Плохо социальную дистанцию между руководством и подчиненными оценивают молодые сотрудники до 30 лет (33,3 %).

Этику взаимодействия управленческого и исполнительного звена 42,7 % респондентов оценили удовлетворительно, 7,3 % – хорошо и 18,3 % – плохо. Среди плохо оценивших этику взаимодействия руководства с подчиненными явно выделяются респонденты женского пола всех возрастов (свыше 25 %).

Диаграмма 3 (в % к числу опрошенных)

Как бы вы могли оценить взаимоотношения работников между собой?



Взаимоотношения работников внутри коллектива 72,3 % опрошенных оценили как теплые и дружеские, больше всего такую оценку дают работники старшего поколения, нежели молодые, 15,8 % считают взаимоотношения хорошими, как у коллег, 9,2% указали на некоторые трения между работниками и 2,6 % недовольны климатом в коллективе, указав на конфликтность во взаимоотношениях, в основном на конфликтные отношения указали респонденты женского пола (5,5 %).

Согласно мнению опрошенных, взаимоотношения между работодателем и работниками на их предприятиях хорошие, как у коллег – 61,2 %, и дружеские теплые – 14,8 %, но в то же время имеются некоторые трения, на это указали 18,8 % респондентов, конфликтные отношения отметили 5,2 % опрошенных.

Социальные льготы и выплаты, как и заработная плата, тоже являются составной частью материального вознаграждения работника в обмен за его труд. При этом важно понимать, что значение социальных льгот и выплат, как с точки зрения мотивации работников, так и с точки зрения эффективного расходования средств организации на персонал, очень высоко. Социальные льготы и выплаты могут способствовать повышению уровня благосостояния работника и эффективности работы организации.

Конфликты на работе и механизмы их разрешения

Предприятие, на каких бы основах добросердечности и партнерства не было оно основано, невозможно представить без возникающих время от времени конфликтов. Сложившаяся корпоративная культура подсказывает сформированные и принятые в этой организации способы разрешения возникающих конфликтных ситуаций.

Обычно конфликт считается негативным социально-психологическим явлением, отрицательно влияющим на психологическое состояние и деятельность как конфликтующих, так и коллектива в целом.

Чаще всего в коллективах происходят: нарушение трудовой дисциплины (12,9 %), конфликты между работниками и устранение коллектива от их разрешения (9,6 %), скрытая критика условий труда (8,0 %), обсуждение указаний руководителей в «кулуарах» (7,8 %), неточное выполнение решений и приказов руководства (6,4 %).

Диаграмма 4 (в % к числу опрошенных)
Какие из нижеприведенных отрицательных явлений присутствуют
в вашем коллективе?



Исследование причин возникновения трудовых конфликтов позволяет подробно их классифицировать и определить возможности и принципы их разрешения. Причина возникает обычно раньше, чем появляется само столкновение социальных сторон. Необходимо также различать причину и инцидент, т.е. какой-то случайный факт отношений оказывается поводом к началу конфликтного поведения. Поводом может быть и умышленно созданная ситуация.

Причины возникновения трудовых конфликтов прежде всего можно разделить на объективные и субъективные. В основе трудового конфликта могут лежать объективные недостатки, слабости, ошибки в организации труда; именно они сталкивают людей, делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной. Объективные организационно-трудовые причины конфликтов предполагают две ситуации: определенный принцип организации либо должен быть отменен вообще в целях разрешения трудового конфликта, либо просто усовершенствован в деталях, способах реализации и т.д. Одним словом, существуют своеобразные «антагонисти-

ческие» и «неантагонистические» организационно-трудовые противоречия как причины конфликтов.

Трудовой конфликт может основываться на субъективных особенностях и состояниях индивидов и групп. Более того, индивиды и группы иногда приносят в свои организационно-трудовые отношения внешние конфликтные настроения, возникающие за пределами процесса труда.

Объективные и субъективные причины не всегда различимы, между ними иногда нет четких границ. Объективные противоречия в организации труда способны в конечном итоге привести к глубоким личностным антипатиям, а личностные антипатии могут искажать организационно-трудовые отношения, усложнять их. Кроме того, существует категория причин, которые можно определить как объективно-субъективные. Например, трудовые конфликты возникают из-за того, что отдельные работники или целые трудовые группы недостаточно адаптировались к новым принципам организации труда, не поняли их смысла достаточно точно. Одним словом, трудовой конфликт происходит по поводу, а не вследствие определенной организации труда. Проблема человеческих отношений связана с производством, но главный ее источник – сами работники.

В трудовых коллективах, с постоянно возникающими конфликтами, заняты 4,7 % респондентов области, причем в ТОО «Орт сондруши» этот показатель значительно выше – 8,8 %.

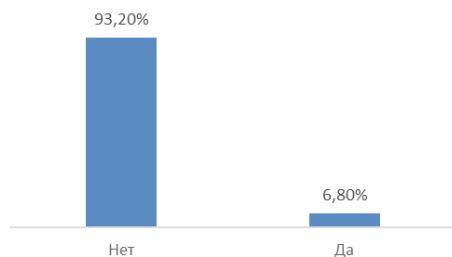
Диаграмма 5 (в % к числу опрошенных)

Как вы думаете, существуют ли риски возникновения трудовых конфликтов на вашем предприятии?



71,6 % опрошенных допускают вероятность возникновения трудовых конфликтов по веским причинам (задержка зарплаты, худшие условия труда и т.д.) и 12,6 % считают, что нет, т.к. нет никаких оснований к этому. Более всего допускают вероятность возникновения трудовых конфликтов респонденты среднего и старшего возраста по сравнению с молодыми работниками предприятий.

Диаграмма 6 (в % к числу опрошенных)
Возможны ли акции протеста на вашем предприятии?



По мнению 93,2 % опрошенных, акции протеста невозможны, и только 6,8 % респондентов допускают такую возможность. Больше всего допускают вероятность возникновения акции протеста респонденты среднего и старшего возраста. По наблюдениям интервьюеров, более всего к протесту предрасположены работники низшего звена.

Диаграмма 7 (в % к числу опрошенных)
Какие причины могут стать ключевыми в возникновении акции протеста на вашем предприятии?

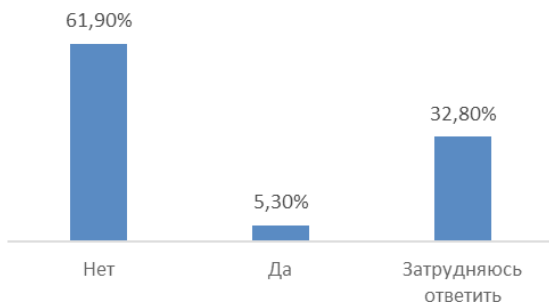


Причинами возникновения акции протеста 41,0 % респондентов назвали задержку заработной платы (среди предприятий, сотрудники которых указали на данную причину, были ТОО «Орт сондруши» (68,9 %), АО «Жайыктеплоэнерго» (42,2 %) и КГУ «Кругоозерновский центр оказания специальных социальных услуг» (40,0 %)), 13,3 % – ужесточение условий труда, на давление со стороны администрации указали 5,3 % участников опроса, несправедливое распределение премии так же может стать искрой для протеста 4,7 %.

Пребывание в состоянии конфликта негативно отражается на всех сферах жизни человека. Кроме того, конфликтная ситуация отрицательно сказывается на результатах общего труда, в частности, потому, что он перестает быть коллективным. Иногда борьба интересов не только полностью исключает взаимовыручку, но даже порождает вредительство.

Как показали результаты опроса, значительная часть населения области, в случае конфликта в трудовом коллективе, не примет в нем участия, в среднем по области суммарная оценка по этим показателям составляет 61,9 %.

Диаграмма 8 (в % к числу опрошенных)
Вы лично примете в акции протеста в случае его возникновения?



Но в то же время 32,8 % респондентов затруднились с ответом и только 5,3 % респондентов настроены решительно и примут непосредственное участие в акции протеста (по шкале конфликтогенности Блауэра критической точкой является 10,0 % и больше).

Полную поддержку со стороны руководства предприятий ощущают 61,6 % населения области.

Диаграмма 9 (в % к числу опрошенных)

Какие меры социальной поддержки оказываются руководством
вашего предприятия?



Для профилактики рисков возникновения акции протеста со стороны руководства предприятий области предпринимаются меры поддержки рабочих: премии за труд – 40,8 %; доплаты за трудовой стаж – 11,5 %; поддержка семей в подготовке к детей школе – 6,2 %; путевки на санаторно-курортное лечение – 3,1 %.

Выступая интегральным показателем удовлетворенности жизнью социума и уверенности в будущем, индикатором состояния социальной обустроенности в регионе и стране в целом, социальное самочувствие населения Западно-Казахстанской области характеризует общее комплексное внутреннее состояние индивида, группы, социума. Его изучение в условиях современного общества может быть продуктивно применено в самых разнонаправленных формах деятельности региональной власти.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ НА ПРИМЕРЕ ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ (по результатам социологического исследования)

А.Ж. Амен, А.Т. Бекбауова, Н.С. Кайыржанова, А.Б. Кыркбаева

Западно-Казахстанский университет им. М. Утемисова,
г. Уральск, Республика Казахстан

В процессе трансформации казахстанского общества в 1990-х годах понятие воспитания почти исчезло из сферы отечественного образования и молодежной политики, из деятельности СМИ. Сегодня на школьных августовских конференциях больше говорится о результатах ЕНТ.

Стала предаваться забвению проверенная практикой идея о том, что составляющими гражданского становления человека являются трудовое, патриотическое и нравственное воспитание. Но сегодня выясняется, что эти направления в работе с молодежью не могут игнорироваться.

Что же происходит сегодня с молодежью? Наше исследование показывает, что главными жизненными ценностями молодежи (первая тройка) являются: 1) хорошее здоровье – отметили 61,4 % опрошенных молодых приуральцев, 2) хорошее благоустроенное жилье – отметили 42,2 %; 3) семья, любимый человек – 39,1 %; затем следуют: 4) деньги – 24,5 %; 5) престижная работа – 23,2 %; 6) хорошее образование – 19,6 %. Замыкает семерку главных жизненных ценностей – карьера, работа, отметили 17,9 % опрошенных, т.е. только каждый шестой опрошенный.

Следует отметить, что ценностные ориентации молодежи в последние 30–40 лет претерпели заметные изменения. Особенно это касается значимости труда. В советское время, в 1960-е – первой половине 1970-х гг. (по данным исследований Санкт-Петербургского, бывшего Ленинградского, госуниверситета, проводившего исследования в разных регионах СССР), ценность интересной работы у молодежи была на первом месте, ее выбирало не 2/3 респондентов; теперь она на пятом месте, а карьера

на седьмом месте. Практически видно, что молодежь ищет престижную работу, деньги, не задумываясь о природе или сути этих целей, что они не могут появиться на пустом месте.

Это обусловлено, в частности, тем, что в ходе реформ была упразднена идеология особой общественной значимости труда, трудового воспитания. В СМИ исчез образ честного труженика, передовика производства, вообще всякого трудящегося человека. Быть рабочим, техником, инженером стало непрестижно. Термин «инженер» стал вообще нарицательным. Произошла замена «героев труда» «идолами потребления» (поп-звезды, юмористы, пародисты, астрологи, светские львицы и другие представители гламурной жизни).

Неблагоприятным фактором в современной ценностной структуре молодежи является отсутствие четкой связи между работой и деньгами. Если в советское время эта связь была ослаблена из-за проявления «уравниловки», то ныне она вовсе отсутствует. Ибо одни получают «бешеные деньги» путем авантюры и манипуляций, а другие, буквально каторжно трудясь (иногда на нескольких работах), имеют неадекватно маленькую зарплату. Подростки и молодежь это прекрасно фиксируют. В ходе опроса интервьюеры отмечали, что молодежь высказывалась о работе так: «За 15–20 тыс. тенге я не только работать не буду, я вообще не выйду из дома».

Происходящие последние два десятилетия в стране процессы изменили многое не только в экономике и политике, но и в обыденной жизни каждого человека, в отношениях между людьми, в понимании того, что сегодня есть жизненный успех, какие цели надо перед собой ставить и какими средствами достижения этих целей можно пользоваться. Среди молодежи все большее распространение получают настроения цинизма и равнодушия. Как показал наш опрос, понятия морали, нравственности приобретают зачастую характер анахронизмов, пользоваться которыми – значит, обречь себя на неуспех. Так, немногим менее половины опрошенных представителей молодежи (в среднем по области – 43,7 %), причем в городе – 40,4 %, на селе – 45,8 %, согласились с утверждением, что сегодня мы живем уже совсем в другом мире, отличном от того, что был раньше, и многие традиционные моральные нормы уже устарели. На наш взгляд, это связано в большей степени с уровнем реализации возможностей молодежи и уровнем безработицы. Так, на вопрос о занятости, в среднем по области

отметили 11,0 % респондентов, что они не работают и не учатся, в т.ч. в г. Уральске – 10,2 %, в сельской местности – 11,5 %. Противоположной точки зрения придерживается большинство молодежи – 56,3 % в среднем по области уверены, что основные моральные нормы не подвержены влиянию времени и всегда остаются актуальными и современными.

Нельзя не признать, что современные жизненные реалии достаточно суровы и подвергают нравственность молодежи серьезным испытаниям на прочность. В ходе опроса многие респонденты признают, что трудности, с которыми им приходится сталкиваться в разных сферах жизни, вынуждают их к серьезной «инвентаризации» ценностей.

Как показало исследование, молодежь демонстрирует достаточно высокий морально-нравственный уровень, во всяком случае на словах. В отношении большинства поступков и явлений, которые принято считать аморальными или, по меньшей мере, неэтичными, большинство высказываются резко негативно и заявляют, что они никогда не могут быть оправданы. В числе безусловных табу – потребление наркотиков, измена Родине, пьянство, алкоголизм, проституция. Далее в числе табуированных действий также отмечаются: хамство, грубость, использование нецензурной лексики, дача/получение взяток, жестокое обращение с животными, публичное проявление неприязни к представителям другой национальности, деловая необязательность.

Вместе с тем оценка некоторых традиционно осуждаемых явлений сегодня пересматривается, они отрицаются уже не так, безусловно. Например, заметный «дрейф» в направлении от осуждения к оправданию наблюдается по отношению к оправданию обогащения за счет других – 18,7 % респондентов считает, что это может быть оправдано или иногда оправдано. Аналогично 24,2 % оправдывают присвоение найденных денег, вещей; 17,6 % – бесплатный проезд в транспорте, 14,0 % – деловую необязательность, 13,9 % – уклонение от уплаты налогов, 12,6 % – публичное проявление неприязни к представителям другой национальности, 11,4 % – жестокое обращение с животными, 10,9 % – хамство, грубость, 16,3 % – сопротивление полиции, 14,5 % – аборт.

Причем отрицательная сторона этих явлений на порядок больше выражена среди городских молодых жителей, чем сельских. Кроме двух таких явлений: потребление наркотиков, в городе это оправдывают – 4,2 %

респондентов, а на селе – несколько больше 4,8 %; публичное проявление неприязни к представителям другой национальности – в городе оправдывают – 9,8 %, а на селе – уже 14,2 %.

Безусловно, декларирование приверженности тем или иным нравственным нормам далеко не тождественно тому, как люди ведут себя в реальной жизни. Но, тем не менее, такие результаты исследования показывают эклектичность и размытость моральных норм и ценностей среди представителей молодежи.

В отсутствие четких морально-нравственных ориентиров и представлений о том, какого типа личность востребована в современном казахстанском обществе, ценностные ориентации молодежи развиваются во многом хаотически, находятся под противоречивым воздействием, с одной стороны, традиций народной культуры, а с другой – меняющихся социальных условий, неустойчивости, риска. Таким образом, традиции культуры и социальные условия становятся координатами, которые определяют противоречивый процесс социализации современной молодежи.

Герои, героизм всегда были важнейшими ценностями в любом обществе и государстве. В одном из исследований прошлых лет молодежи области задавался открытый вопрос «о герое нашего времени». Оказалось, что 89 % респондентов не могут назвать конкретных героев. Лишь три личности упоминались в анкетах: Н. Назарбаев, Б. Сапарбаев, Бауржан Момыш-улы.

В одном из исследований мы спрашивали, что читают молодые люди. Кроме редкого упоминания Абая или юмористических детективов назвать что-либо молодые люди не смогли. Книгу чаще всего заменяет телефон, компьютер и телевизор с их эклектичностью и мнимым плюрализмом.

Значимым индикатором духовно-нравственного состояния, как общества, так и молодежи, особенно в настоящее время, в условиях аморализма, царящего в казахстанских СМИ, является отношение к нравственному контролю над содержанием телевизионных программ. По результатам ранее проведенных исследований за такой контроль выступает большинство жителей страны (76,0 %) всех возрастов. Поэтому, судя по опросам, молодежь обладает еще существенным позитивным духовно-нравственным потенциалом.

Для выяснения жизненной позиции молодежи предлагались в анкете несколько утверждений. И как показал опрос, молодежь в жизненных позициях в основном ориентируется на личную активность и оптимизм.

Так, 75,3 % молодых респондентов, в среднем по области, отметили, что «Будущее зависит только от нас», 69,2 % согласны с утверждением «Что ни делается, все к лучшему», 47,1 % отметили важность терпения «Бог терпел и нам велел», 57,5 % надежды «Надейся и жди».

Но 18,3 % исповедуют полное равнодушие и выбрали утверждение «После нас хоть потоп», а 15,8 % подвержены унынию и пессимизму.

Причем социальный оптимизм и социальная активность больше характерны для сельской молодежи, а равнодушие и социальный пессимизм больше присущи горожанам, соответственно отметили 30,1 % и 20,8 % респондентов. Готовность проявить терпение высказывают больше молодые жители сельских районов.

Главным препятствием в реализации общественного воспитания молодежи в настоящее время является *противоречие* между его просоциальным, нравственным характером и антисоциальными, аморальными условиями отечественного нецивилизованного рынка, инфраструктуры досуга, СМИ и соцсетей, возрастающий разрыв между сверхбогатыми и крайне бедными слоями населения. Современный молодой человек в области и в республике, с одной стороны, находится в более или менее нормальной нравственной обстановке семьи, школы, высшего учебного заведения, работы (прежде всего, на государственных предприятиях), а с другой стороны, на улице, в транспорте, в сфере развлечений и досуга оказывается в совершенно иной атмосфере.

Его окружает навязчивая двусмысленная реклама, иногда переходящая все нормы элементарной этики, ключевыми словами которой являются «наслаждение», «соблазн», «искушение». Но все это меркнет перед «желтой» продукцией СМИ – телевидения, радио, прессы. Газетно-журнальные киоски на улицах, универсамах пестрят обнаженными телами, вызывающими позами, кричащими сенсационными заголовками – о преступлениях, извращениях и пороках, а также чудовищной видеопродукцией (фильмы, насыщенные жестокостью и садизмом, порнографией и извращенным сексом).

Вместе с тем влияние средств массовой информации (прежде всего ТВ) молодежью осознается плохо. Однако зарубежные исследования и наблюдения доказывают другое: телевидение значительно (явно и неявно) влияет на психику и сознание, в первую очередь детей и подростков.

Поневоле возникает умозаключение, что деятельность отечественных и российских СМИ подчинена странной сверхзадаче (помимо бизнеса и прибыли), а именно – оболваниванию аудитории, превращению людей, и прежде всего молодежи, в подобие римской черни, жаждущей хлеба (ныне пива) и зрелищ, т.е. в биомассу, которой можно легко манипулировать.

Анализ полученных результатов исследования показывает, что, приобретя специальность, только 41,3 % молодых специалистов в ЗКО работают по специальности. 20,7 % работают в сфере деятельности, близкой к специальности. 24,4 % опрошенных указали, что их работа не соответствует специальности.

То есть около половины обучившихся и получивших специальность выпускников вузов, колледжей не могут применить полученные знания. Напрашивается вывод, что вузы и колледжи готовят специалистов вслепую, несогласованно с потребностью области в тех или иных специалистах. Об этой проблеме согласования потребности в специалистах и объеме их подготовки вузами и колледжами постоянно говорится, но, как видим, все остается и повторяется из года в год.

При этом сами выпускники не всегда представляют, что именно, какие качества необходимо развивать в себе для получения необходимой работы. Около трети (27,4 % опрошенных) считают, что необходимо соответствующее образование. Еще 25,1 % респондентов считает, что необходима ответственность, надежность, 23,0 % – высокий профессионализм, 16,4 % – дополнительные навыки, в т.ч. горожане 27,1 %. Часть молодых специалистов (11,6 %) считают, что необходимы полезные связи, родственные в том числе, причем горожане на порядок больше (19,1 %) уверены в этом.

Результаты опроса показывают, что только 5,7 % опрошенных трудоустроились по распределению от учебного заведения. Большинство – 61,5 % молодых специалистов – сами обращались во все инстанции в поисках работы, 32,7 % никуда не обращались.

Получили предложения о трудоустройстве от бюджетных организаций – 26,5 %, от родственников – 18,2 %, от биржи труда – 16,6 % от частных структур 13,2 %, от друзей – 7,4 %, от частных фирм по трудоустройству – 4,4 %, от предпринимателей – 3,8 %, от силовых структур – 2,8 %.

В городе представляется больше возможностей и трудовых вакансий в частном бизнесе. Соответственно молодые специалисты – горожане

больше, чем сельчане получили предложений по трудоустройству от родственников и частных структур. Сельские молодые специалисты получили больше, чем горожане предложений по трудоустройству от бюджетных организаций и от биржи труда.

Большинство (74,8 %) молодых людей области приняли полученные предложения о трудоустройстве и 25,2% не приняли такое предложение.

Основной причиной непринятия предложений по трудоустройству респонденты называют низкую заработную плату (отметили 33,0 % опрошенных), еще 10,5 % не приняли предложения из-за низкого престижа предлагаемой работы и 8,6 % не устраивает режим работы.

Еще одной причиной отсутствия трудоустройства молодежь области назвала отсутствие профессионального навыка и образования. Возможно, необходимо рассмотреть структуру предложений на рынке труда и занятости и подготовить соответствующие заявки в систему областного профессионального образования.

Причину «не с кем оставить ребенка» назвали 9,4 % молодых респондентов.

4,9 % молодых людей вынуждены были отказаться от предложений о трудоустройстве из-за того, что это тяжелый физический труд.

Данные этого исследования показывают, что деятельность биржи труда (основной организации, которая занимается трудоустройством) более эффективна в сельских районах. Так, в биржу обратились и трудоустроились 19,3 % представителей сельской молодежи и только 9,9 % городской.

А дальше выбор молодых людей работать или не работать подводит сформированное у определенной части молодежи понятие о предпочтительных, престижных и непрестижных профессиях. Как выше приводился пример рассуждений молодых респондентов, что «за 15–20 тыс. тенге они из дома не выйдут. Дома сидеть дешевле».

Вполне вероятно, что заведомо неверные завышенные ожидания впоследствии могут привести к сильному разочарованию. Прагматичный подход к выбору деятельности необходим, но ведь с чего-то надо начинать и набирать социальный опыт. Наверное, становится актуальным вернуть в общество лозунг прошлых лет – «У нас любой труд почетен!».

Как молодежь области оценивает работу биржи труда в форме регулярно проводимых «Ярмарок вакансий»? Одна треть (33,3 %) горо-

жан и 52,0 % сельской молодежи считают, что это очень хорошо, это реальная помощь в трудоустройстве. 20,8 % городских и 25,7 % сельских молодых респондентов считают ярмарку хорошим мероприятием, но она дает трудоустройство только по рабочим профессиям.

И почти половина городских респондентов (45,9 %) и 22,3 % сельских считают ярмарку плохим мероприятием, т.к. на ярмарке хорошую работу не предлагают, что это просто еще одно очередное административное мероприятие для «галочки», и в т.ч. 6,5 % отмечают недоброжелательное, грубое отношение со стороны тех, кто проводит ярмарку.

Положительный эффект работы таких ярмарок все же отмечается. Так, 35,7 % городской и 42,9 % сельской молодежи отмечают, что они имеют таких друзей и знакомых, которые трудоустроились через ярмарку вакансий.

В целом свою жизненную ситуацию молодежь области оценивает больше как благополучную. Так, 75,9 % опрошенных молодых респондентов области оценивают свою жизненную ситуацию как благополучную и скорее благополучную, в т.ч. горожане чуть больше – 77,4 %, чем сельчане – 74,9 %.

Какие проблемы сегодня мешают жить молодежи области? Первая десятка проблем, которая определилась по результатам опроса в среднем по Западно-Казахстанской области, следующая:

- 1) трудности трудоустройства и проблема жилья – отметили по 46,5 % городских и сельских респондентов;
- 2) хроническая недостаточность материальных средств – 44,8 %;
- 3) трудности в получении высшего образования – 24,3 %;
- 4) проблемы со здоровьем – 20,1 %;
- 5) трудности самореализации – 16,3 %;
- 6) трудности карьерного роста – 13,4 %;
- 7) социальная апатия, суицид – 9,2 %;
- 8) конфликты в семье – 8,7 %;
- 9) произвол чиновников, непонимание старших – по 8,1 %;
- 10) СПИД, проституция – 7,7 %.

Для городской молодежи на первом месте – хроническая недостаточность материальных средств, для сельской – проблема жилья. Второе место в списке проблем, как для горожан, так и для сельской молодежи, – трудности трудоустройства, их испытывает каждый третий молодой человек в городе и каждый второй человек на селе. На третьем месте для городской

молодежи – проблема жилья, для сельской – недостаточность материальных средств.

Трудности в получении высшего образования, здоровья, социальной апатии, суицида больше испытывает сельская молодежь.

Произвол чиновников больше испытывает 8,1 % молодежи.

Социальную апатию испытывает 9,2 % молодежи.

Проституция также больше беспокоит сельскую молодежь (9,1 %).

В решении своих проблем молодежь больше всего надеется на государство, что отметили 45,1 % молодых людей Западно-Казахстанской области, в т.ч. горожане в большей степени надеются на патерналистскую заботу государства – отметили 51,7 %, сельская молодежь – 41,0 %.

На помощь родных и близких надеются 29,0 %, причем в равной степени как городская молодежь, так и сельская.

17,9 % молодых респондентов надеются на помощь молодежных организаций.

На помощь Президента РК надеются 11,8 % опрошенных респондентов.

В целом большинство (88,6 %) молодежи области настроены оптимистично и уверены в своем будущем благополучии. 8,3 % испытывают неуверенность в отношении своего будущего.

Но в своих бедах молодежь области винит в первую очередь себя. Так, 49,4 % опрошенных считает, что «виноваты мы сами». 11,3 % считают, что виновато Правительство РК, 9,3 % винит местную власть, еще незначительная часть респондентов возлагает вину на чиновничий аппарат, оппозицию, Парламент РК, партии и мафиозные структуры.

В будущем молодежь ожидает улучшения материального благосостояния, как своего, так и семейного. Наиболее оптимистична сельская молодежь – ожидают улучшения материального благосостояния 84,3 % опрошенных, а городская молодежь – 61,4 %.

Столь оптимистичные ожидания улучшения материального благополучия не поддерживаются сведениями об источниках этих доходов, которые отметили респонденты в ходе опросов. Основным источником доходов молодежи остается заработная плата на основном месте работы – отметили 35,6 % горожан и 64,7 % сельских респондентов. Затем помощь родителей и родственников – отметили 32,6 % горожан и 21,3 % сельских респондентов.

16,1 % горожан и 9,9 % сельчан далее источником доходов называют стипендию.

11,0 % городской молодежи и 7,8 % сельской имеют дополнительный заработок на работе по совместительству.

12,3 % горожан и 3,9 % сельчан имеют эпизодические случайные заработки.

Незначительная часть молодежи имеет приработки от коммерческой деятельности, доходов от сдачи в аренду жилья, гаража, дачи или получает АСП или государственное пособие по уходу за ребенком, по инвалидности и т.п.

Молодежная политика, проводимая в области местными исполнительными органами, опрошенной молодежью была оценена как эффективная (74,6 %), 41,3 % горожан и 10,4 % сельской молодежи оценили ее как «скорее эффективна». В подтверждение этому чуть более половины опрошенных ответили, что местными властями достаточно уделяется внимания проблемам молодежи, четверть опрошенных ответили, что власти стараются по мере возможности.

ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА В ПЕРИОД ФОРС-МАЖОРНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ

Н.Н. Бажанов

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Конструкция эффективного контракта [1–7] до сих пор является предметом споров, причем, по наблюдениям автора, большинство похвал этому виду трудового договора произносится администрациями различных учреждений (здесь мы будем иметь в виду образовательные, в частности федеральный университет). Напротив, большинство претензий этой не-легальной юридической конструкции высказывают профсоюзные организации. Легальность эффективного контракта, по нашему мнению, должна быть закреплена в Трудовом кодексе РФ, но не в различных нормативных актах Правительства.

Детали этого вида трудового договора не являются предметом данной статьи, однако оценка его эффективности в нестандартных экономических и иных ситуациях (например, форс-мажорных) достаточно интересна.

21 апреля текущего года Верховный суд РФ установил, что «признание распространения новой коронавирусной инфекции обстоятельством непреодолимой силы не может быть универсальным для всех категорий должников, независимо от типа их деятельности, условий ее осуществления, в том числе региона, в котором действует организация, в силу чего существование обстоятельств непреодолимой силы должно быть установлено с учетом обстоятельств конкретного дела (в том числе срока исполнения обязательства, характера неисполненного обязательства, разумности и добросовестности действий должника и т.д.)». Хорошо известно: чтобы обстоятельство было квалифицировано в качестве форс-мажора, необходимо, чтобы оно являлось чрезвычайным и непредотвратимым в данных условиях. Эта осторожная оценка Верховного суда РФ подтверждает мнение многих зарубежных источников, однако ссылаться на эти источники

вряд ли целесообразно: согласно принятой поправке в Конституцию РФ, предложенной А. Бастрыкиным, в России устанавливается приоритет национального права над международным. Однако 17 марта 2020 г. Правительство РФ внесло коронавирус в список причин форс-мажора для поставщиков госзаказа, о котором было заявлено на совещании президента В.В. Путина с членами Правительства. Отметим, что это ситуация *ad hoc* не является общим правилом для обычного гражданского оборота и тем более для регулирования трудовых правоотношений. Эффективный контракт определяется как «трудовой договор с работником, конкретизирующий его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки». Чтобы сделать предварительные выводы, сформулируем нестрогое определение форс-мажора как физической невозможности исполнить обязательство.

Итак:

1. О форс-мажорных обстоятельствах принято говорить в контексте гражданско-правовых отношений.

2. Эффективный контракт регулирует в основном трудовые правоотношения, однако содержит, в том числе, нормы обязательственного права (раздел 2.2 эффективного контракта «Работник обязан» содержит 21 обязательство, и этот список не является исчерпывающим). Дополнительные обязательства накладываются перечнем рейтинговых показателей научно-педагогических работников Южного федерального университета.

3. Профессорско-преподавательский состав вуза имеет возможность реализовывать учебную, научную, методическую и отчасти воспитательную деятельность, применяя иные технологические приемы. Следовательно, говорить о форс-мажорных обстоятельствах для продолжения учебного процесса в период пандемии COVID-19 юридически некорректно.

4. Единственная причина дополнительного внимания профсоюзного органа университета, на взгляд автора, состоит в непрогнозируемом ранее изменении существенных условий труда субъектов эффективного контракта.

Многочисленные социологические опросы и исследования подтверждают существенно возросшую методическую и психологическую нагрузку профессорско-преподавательского состава. Дополнительно сократилась возможность выполнить следующие пункты рейтинга НПР с требованием только очного участия или фактического присутствия на конференции и выступления с устным или постерным докладом. Например (номера даны по «Показателям научно-исследовательской деятельности, направленных на внешнее признание НПР ЮФУ»):

14. Очное личное участие в конференции (Форуме) с докладом в секционном заседании.

15. Очное личное участие в конференции (Форуме) с постерным докладом, очное личное участие в научно-технической выставке.

22. Статус визит-профессора (исследователя) (чтение лекций, проведение научных исследований) в зарубежной организации или федеральных университетах Российской Федерации.

37. Подготовка обучающихся – спортсменов высокой квалификации (получение обучающимися разрядов кандидата в мастера спорта, званий мастер спорта, мастер спорта международного класса, заслуженный мастер спорта).

Таким образом, при возникновении непредвиденных обстоятельств, влияющих на изменение существенных условий работы НПР, но, как показано выше, юридически не являющихся форс-мажорными, появляется коллизия между обязательствами субъектов эффективных контрактов и фактической возможностью их выполнения. Основная нагрузка при решении возникающих противоречий лежит не только на администрации университета, но и на профсоюзном комитете в части разработки и согласования локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также участия в комиссии по рейтингу преподавателей. В заключение выскажем предположение, что изменения существенных условий труда, возникших в ЮФУ с 14 марта текущего года, в ближайшее время не завершатся. Поэтому требуются значительные усилия для своевременного внесения изменений как в отдельные локальные акты университета, так, возможно, в текст действующего коллективного договора ФГАОУ «Южный федеральный университет» [8].

Список литературы

1. Государственная программа РФ «Развитие образования на 2013–2020 гг.», утверждена распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р [Электронный ресурс] // URL: www.mon.gov.ru
2. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утв. Распоряжением Правительства 2620-р от 30 декабря 2012 г.).
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».
6. Методические рекомендации Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников (письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП-1073/02).
7. Бажанов, Н.Н. Эффективный контракт как один из регуляторов образовательных правоотношений в федеральном университете [Текст] / Н.Н. Бажанов // Проблемы и перспективы юриспруденции в современных условиях: сборник научных трудов межвузовской ежегодной заочной научно-практической конференции с международным участием. Июнь 2014 г. – Казань: ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», 2014. – С. 28–30.
8. Коллективный договор ФГАОУ «Южный федеральный университет» [Электронный ресурс] // URL: <http://profkom.sfedu.ru/kollektivnyj-dogovor> (дата обращения: 15.07.2020).