

СОВРЕМЕННАЯ МОЛОДЕЖЬ: ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И.Н. Богданова

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Мотивация представляет собой систему внутренних факторов, которые вызывают и направляют поведение человека, ориентированное на достижение цели. Труд традиционно определяется как целенаправленная деятельность человека по видоизменению и приспособлению предметов природы для удовлетворения своих потребностей. Процесс труда включает не только собственно труд, предметы труда и средства труда, но и, что не менее важно, – отношение к труду. Применительно к труду, мотивация – это побуждение к труду, обуславливающее степень вовлеченности в трудовой процесс. Исследователи различают понятия «мотивация труда» и «мотивация трудовой деятельности». Последнее имеет более широкий смысл.

Мотивы трудовой деятельности представляют собой часть всей совокупности мотивов человека как социального существа и формируются при условии, когда в распоряжении общества имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека. Для приобретения этих благ необходимы трудовые усилия работников. Поэтому именно трудовая деятельность открывает работнику возможность получить эти блага с меньшими материальными затратами и моральными издержками, чем другие виды деятельности. Побудительной причиной трудовой деятельности всех индивидов и социальных групп является мотив труда.

К основным видам мотивации к трудовой деятельности социологи относят: материальное вознаграждение за труд (коль скоро оно является источником средств существования); содержательную составляющую (инновационность, креативность работы, предоставляющей пространство для самореализации и самоактуализации человека); полезность обществу; достижения соответствующего социального статуса (уважение, признание, служебное продвижение); духовную составляющую деятельности

человека, которая включает не только интеллектуальную (образование, повышение квалификации), но и другие виды деятельности, порождаемые внутренним состоянием человека (пользование культурным достоянием, эстетическое развитие и прочее).

В социологическом дискурсе проблемы мотивации широко представлены в контексте изучения трудовой и учебной деятельности молодежи как наиболее активного субъекта данных видов деятельности в современном обществе. Представления о субъектности молодежи актуализирует рассмотрение деятельностной и инновационной активности молодежи, прежде всего в сфере труда. Исследования последних лет отчетливо свидетельствуют о том, что в среде современной молодежи произошла девальвация ценности труда как такового, потребность в труде ушла на второй план, а на первое место вышли потребности иного уровня: молодежь сосредоточилась в основном на удовлетворении своих потребностей физиологического и гедонистического характера. Тенденция снижения трудовой мотивации как таковой, исключение труда из ценностного набора современной молодежи, преобладание заинтересованности в материальной составляющей исследователи связывают в основном с процессами неопределенности и рискогенности современного рынка труда, вызванными экономическими кризисами и порождаемыми их явлениями, такими как: рост безработицы среди молодежи, депрофессионализация (работа не по специальности) и прекариатизация молодежи (преобладание тенденции временной занятости, как следствие – статусная неопределенность и отсутствие социальных гарантий).

Выявленные социологами особенности молодежи как социально-демографической группы переходного (иногда даже маргинального!) характера определяются противоречивым сочетанием в ценностно-мотивационной структуре этой группы установок материалистического и постматериалистического характера. Анализ результатов социологических исследований последних лет отчетливо свидетельствует, что в иерархии мотивов наиболее важными, побуждающими молодежь к трудовой деятельности в современном обществе, остаются:

- 1) высокий уровень оплаты труда;
- 2) возможность самореализации и самосовершенствования;
- 3) возможность карьерного роста (для получения высокого статуса и материального благополучия);

4) интересная, творческая работа.

Представленная иерархия структуры трудовой мотивации позволяет сделать вывод, что, хотя в качестве мотивации при поиске работы молодежь все же выбирает чаще материальные мотивы, о формировании постматериалистических ценностно-мотивационных установок свидетельствует появление таких мотивов трудовой деятельности, как самореализация, самосовершенствование, самоактуализация и пр.

Сочетание ценностей материалистического и постматериалистического характера носит при этом ситуативный и противоречивый характер. Так, например, желание получить высокооплачиваемую работу не связано в сознании молодежи с необходимостью упорного труда, желание самосовершенствования и самореализации – не связано непосредственно с пониманием того, что для этого необходим труд по приобретению знаний и умений, профессиональных навыков. К материальному вознаграждению молодежь предъявляет чрезмерно высокие требования. В случае если их притязания не оправдываются, молодые люди предпочитают оставаться безработными, либо у них отсутствует заинтересованность в результатах труда.

Итак, мотивация молодежи к трудовой деятельности характеризуется противоречивым сочетанием материалистических и постматериалистических ценностных установок. Определяющим мотивом трудовой деятельности для современной молодежи остается материальная составляющая, тогда как ценности постматериалистического характера остаются преимущественно декларативными, ценность же труда как такового девальвируется.

Список литературы

1. Казарина-Волшебная, Е.К. Парадоксы трансформации ценностных ориентаций российской молодежи [Текст] / Е.К. Казарина-Волшебная, И.Г. Комиссарова, В.Н. Турченко // Социологические исследования. – 2012. – № 6. – С. 121–126.

2. Ковзиридзе, М.А. Мотивация труда как социологическая категория [Текст] / М.А. Ковзиридзе // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – С. 274–277.

3. Россия реформирующаяся: ежегодник: вып. 15 / отв. ред. М.К. Горшков. – Москва: Новый Хронограф, 2017. – 568 с.

4. Трудовые ориентации. Исследование Левада-центра [Электронный ресурс] // URL: <http://www.levada.ru/2017/02/06/trudovye-orientatsii> (дата обращения: 28.09.2020).

ПРАКТИКА ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНЫХ КОНТРАКТОВ: КЕЙС ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА

М.А. Боровская, М.А. Масыч, М.Р. Бечвая, А.Н. Кузнецова

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Внедрение системы эффективных контрактов, в том числе в научно-образовательной сфере, началось в 2012 г. после выхода Указов Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. № 597 и «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» от 7 мая 2012 г. № 599, а также утверждения программ «Развитие науки и технологий» и «Развитие образования» на 2013–2020 гг. В настоящее время реализуются национальные проекты «Образование» и «Наука», национальная программа «Цифровая экономика», разработана Программа стратегического академического лидерства, продолжают активно развиваться различные системы международного рейтинга образовательных организаций высшего образования. Вышеперечисленные стратегические документы и программы, а также разрабатываемые на их основе программы развития университетов ставят перед высшей школой вопрос разработки и внедрения механизмов, способствующих достижению поставленных в этих документах целей, которым выступает эффективный контракт.

С 2012 года в Южном федеральном университете получила свое развитие система эффективных контрактов [1–3] (в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р [4]). Эффективные контракты были заключены со всеми категориями персонала. Система эффективных контрактов ставит своей целью достижение показателей Программы развития университета на основе повышения результативности труда научно-педагогических работников [5, 6], она внедрялась в рамках совершенствования кадровой политики (рис. 1).



Рисунок 1 – Связь эффективного контракта с кадровой политикой вуза

В рамках развития системы эффективных контрактов с 2012 г. в университете функционирует система индивидуального рейтинга научно-педагогических работников [7]. На основании полученных баллов по результатам индивидуального рейтинга, научно-педагогическим сотрудникам устанавливаются и выплачиваются индивидуальные стимулирующие выплаты.

Система индивидуального рейтинга НПР включает показатели, отражающие основные индикаторы Программы развития университета и, соответственно, программ развития структурных подразделений. Показатели разделены на 4 группы: показатели научно-исследовательской деятельности; привлечение НПР внешнего финансирования; показатели образовательной деятельности; организационная и общественная деятельность.

Ниже представлены данные анализа основных показателей развития университета, которые были включены в систему индивидуального рейтинга НПР. На рисунке 2 представлены показатели публикаций и цитирований в изданиях, индексируемых в РИНЦ, Scopus и Web of Science.

Как видим, с 2012 года, когда была внедрена система эффективных контрактов и, в частности, в рамках нее – система индивидуального рейтинга НПР, количество публикаций активно росло в изданиях, индексируемых

в международных базах Scopus и Web of Science. Количество публикаций в изданиях, индексируемых в РИНЦ, увеличивалось до 2016 г., а затем начался резкий спад, что можно объяснить исключением большого количества изданий из системы РИНЦ; снижение баллов, начисляемых за такие публикации в системе рейтинга; общее повышение качества публикаций сотрудниками университета и их ориентация на издание своих работ в зарубежных изданиях. Также можно отметить рост цитирований во всех цитатных базах.

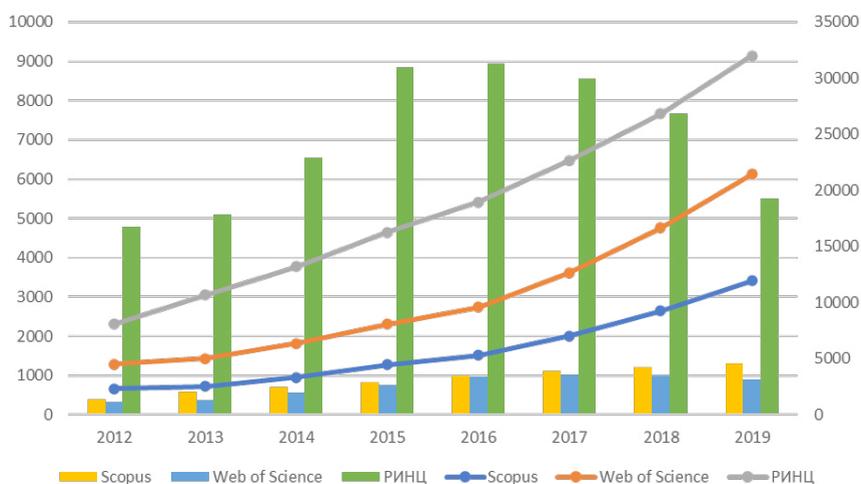


Рисунок 2 – Количество публикаций и цитирований за 2012–2019 гг. в ЮФУ [8]

Что касается патентной активности, то можно заметить возросшую активность в подаче заявок на получение свидетельств на базы данных и программы для ЭВМ. Та же динамика наблюдается и по количеству полученных свидетельств – возросло количество полученных свидетельств на базы данных и программы для ЭВМ. По базам данных количество полученных свидетельств увеличилось с 1 ед. в 2012 г. до 40 ед. в 2019 г. Количество полученных свидетельств на программы для ЭВМ увеличилось с 64 ед. в 2012 г. до 167 ед. в 2016 г., затем наблюдается снижение – до 103 ед. в 2017 г. и снова прирост до 125 ед. в 2018 г.

Система эффективных контрактов также была направлена на выполнение Указа Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. №597, в частности, повышение к 2018 году средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего образования и научных сотрудников до 200 % от средней заработной платы в соответствующем регионе. На рисунке 3 приведены данные по выполнению данного показателя в Южном федеральном университете.

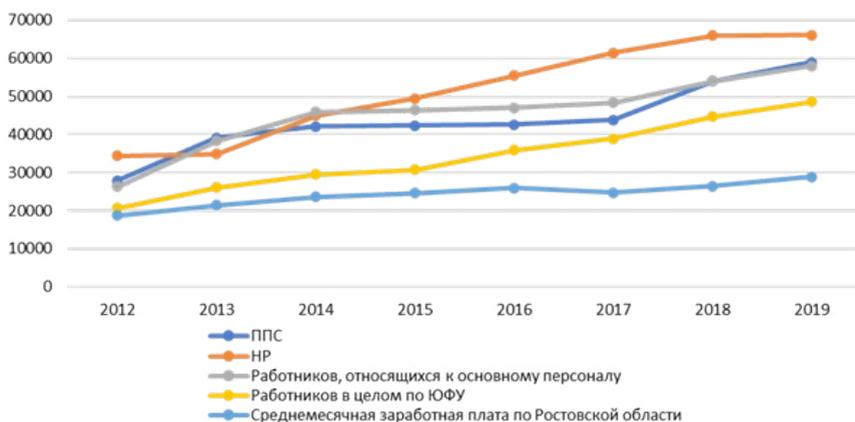


Рисунок 3 – Средняя заработная плата в разрезе категорий персонала Южного федерального университета в 2012–2019 гг., руб.
(составлено на основе [8])

В данном случае система индивидуального рейтинга НПР выступила как система стимулирования и мотивации персонала, что способствовало, в том числе, и повышению средней заработной платы персонала. Так, в 2019 году соотношение средней заработной платы ППС к среднемесячной заработной плате по Ростовской области составило 204,5 %, для научных работников данное соотношение составило 249,7 %.

Таким образом, система эффективных контрактов выступает гибким инструментом управления результативностью деятельности научно-педагогических работников и позволяет выстроить эффективную систему при-

нятия и поддержки управленческих решений в развитии научной или образовательной организации, соответственно, возникает необходимость в постоянном процессе ее развития и совершенствования. В соответствии с этим, одним из направлений развития этой системы предлагается выделить уровни показателей результативности в рамках эффективного контракта. Так, первый уровень обязательный для всех показателей, например, это может быть разработка и (или) публикация учебно-методических материалов, учебных пособий, учебников в рамках читаемых курсов, повышение квалификации на основе использования современных цифровых технологий. В качестве показателей эффективности второго уровня могут быть заявлены показатели в соответствии с программой развития конкретного университета. Такими показателями могут выступить статьи в журналах, имеющих квартиль, ведение учебного курса на иностранном языке и пр. И показатели третьего уровня предлагается выделить, исходя из специфики вуза, направлений подготовки, например, персональная художественная архитектурная или дизайнерская выставка (проект), подготовка обучающихся-спортсменов высокой квалификации.

Список литературы

1. Боровская, М.А. Экономико-правовые основы реализации системы эффективного контракта в высшей школе [Текст] / М.А. Боровская, Г.А. Краюшкина, М.А. Масыч, И.К. Шевченко // Университетское управление: практика и анализ. – 2014. – № 1(89). – С. 18–24.
2. Гриненко, С.В. Эффективный контракт в системе воспроизводства научно-педагогических кадров [Текст] / С.В. Гриненко, М.А. Масыч, И.К. Шевченко // Университетское управление: практика и анализ. – 2013. – № 5(87). – С. 030–034.
3. Боровская, М.А. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников [Текст] / М.А. Боровская, М.А. Масыч, И.К. Шевченко // Высшее образование в России. – 2013. – № 5. – С. 13–20.
4. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138313 (дата обращения: 15.08.2020).

5. Масыч, М.А. Инструменты повышения результативности деятельности преподавателей вуза: материальный аспект [Текст] / М.А. Масыч, М.В. Паничкина // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2016. – № 3. – С. 169–175.

6. Боровская, М.А. Система стимулирования как инструмент повышения результативности научно-образовательной деятельности: опыт федеральных университетов [Текст] / М.А. Боровская, И.К. Шевченко, Ю.В. Развадовская, М.Р. Бечвая // Университетское управление: практика и анализ. – 2013. – № 4(86). – С. 79–86.

7. Боровская, М.А. Инструментарные средства квалиметрирования результативности деятельности научно-педагогических сотрудников в системе управления вузом [Текст] / М.А. Боровская, И.К. Шевченко, М.А. Масыч // Бизнес информ. – 2013. – № 5. – С. 106–112.

8. Отчет ректора о деятельности Южного федерального университета за 2012–2019 гг. [Электронный ресурс] // URL: https://sfedu.ru/www/stat_pages22.show?p=UNI/N11901/P#r5 (дата обращения: 17.08.2020).

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Т.Ф. Брагина

НЧОУ ДПО «Северо-Кавказский региональный
учебный центр», г. Краснодар

Северо-Кавказский региональный учебный центр, являясь образовательным учреждением профсоюзов Кубани, обладая статусом отраслевого Центра охраны труда работников социальных учреждений Краснодарского края, постоянно работает над формированием системы непрерывной подготовки кадров в области охраны труда посредством реализации программ дополнительного профессионального образования, дополнительного образования руководителей, специалистов и других категорий работников.

Многолетняя практика работы в этом направлении показывает, что назрела необходимость разрешения ряда проблем, и это возможно только при заинтересованности и совместных усилиях государственных органов, профсоюзов и работодателей.

Статья 225 ТК РФ налагает обязательства на руководителя и всех работающих проходить обучение и проверку знания требований в области охраны труда. Эти правила распространяются на все хозяйствующие субъекты независимо от форм собственности.

Однако на сегодняшний день далеко не все работодатели понимают, что только систематическое обучение вопросам охраны труда в сочетании с внутренней мотивацией работающих обеспечивают безопасность рабочего процесса на предприятии.

Практика контрольно-надзорной деятельности в крае свидетельствует, что из ежегодно выявляемых госинспекторами труда нарушений требований охраны труда наибольшее количество стабильно составляют нарушения, связанные с непрохождением руководителями и специалистами проверки знания требований охраны труда, допуск работников к самостоятельной работе без обучения по охране труда, непроведение инструктажей, стажировки на рабочих местах.

В связи с этим возрастает роль уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов, членов комиссий по охране труда предприятий (организаций). Но для эффективной и грамотной работы этим категориям нужна основательная подготовка в области охраны труда.

Однако анализируя статистические данные по категориям обучения в области охраны труда, следует отметить, что самый низкий процент охвата обучением среди уполномоченных по охране труда.

Даже в нашем учебном центре среди более 1300 обученных слушателей по охране труда в 2019 году лишь 217 чел. (16 %) составляют уполномоченные (доверенные) лица профсоюзов по охране труда, притом что общая численность их в крае более 7 тыс. человек.

Такая же ситуация при распределении средств, выделяемых предприятиям и организациям в рамках финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатели отдают предпочтение при распределении выделенных ассигнований на приобретение СИЗ, проведение специальной оценки условий труда, медосмотры, отодвигая обучение в предпоследнюю очередь.

По моему мнению, настало время пересмотреть подходы к обучению и содержанию программ обучения по охране труда. В настоящее время учебные центры обязаны обучать и руководителей и уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда и членов комиссий по охране труда по 40-часовой программе согласно Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» по единым примерным планам, утвержденным Минтрудом России 17.05.2004, при том что у каждой из этих категорий разные целевые установки, требующие специальных знаний.

Современный руководитель сегодня нуждается в изучении не только правовых, технических вопросов, но и экономики охраны труда, психологии и др.

В то же время уполномоченные (доверенные) лица профсоюзов по охране труда, в числе которых рабочие, мастера и другой, в лучшем случае, средний руководящий персонал, зачастую устают от непонимания большого объема законодательных и нормативных актов. Для этой категории нужны практикоориентированные образовательные программы, позволяющие на основе современных методик и инновационных образовательных технологий изменить восприятие, образ мышления, побудить внутреннюю

мотивацию, сформировать практические навыки выполнения общественных функций по контролю за состоянием охраны труда и созданию здоровых, безопасных условий труда на рабочих местах.

Серьезной проблемой в области обучения по охране труда является качество подготовки слушателей.

Одной из причин, влияющих на этот процесс, на мой взгляд, является то, что государственными и муниципальными учреждениями (организациями) выбор обучающей организации определяется чаще всего путем проведения торгов, закупок в рамках Федерального закона № 44-ФЗ от 05.04.2013 «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ услуг для обеспечения государственных и муниципальных услуг» и определяющим фактором зачастую является только стоимость услуг, несмотря на то, что в технических заданиях к поставщикам услуг предъявляются требования по широкому спектру параметров. Иногда она снижается до 80–90 % от стартовой цены, что ставит под сомнение реальность выполнения объема образовательных программ и качества их реализации.

Например: на состоявшихся 06.05.2019 торгах по программе «Охрана труда» снижение стоимости обучения составило 95 %, цена обучения одного человека за полный курс (40 часов, 5 дней) – 9 руб. 71 коп., притом что форма обучения очная, а обучающаяся организация-победитель находится далеко за пределами Краснодарского края.

Необходимо исключить из-под действия вышеуказанного закона образовательные услуги, так как это ведет к формализму, а в целом дискредитирует систему дополнительного профессионального образования.

Учебные заведения, строго соблюдающие все требования в части организации образовательного процесса, попадают в невыгодное положение, становятся неконкурентноспособными на рынке образовательных услуг, вынуждены приспосабливаться к ситуации, тем самым снижая качество оказываемых услуг, или, чтобы не утратить деловую репутацию, не участвуют в торгах (закупках), тем самым открывая путь к ним менее требовательным по отношению к себе образовательным учреждениям ДПО.

Проблемам подготовки кадров в области охраны труда сегодня уделяется большое внимание со стороны государства и профсоюзов. Думается, что практическая реализация вышеуказанных проблем позволит обучающим организациям более качественно осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательными и нормативными требованиями, предъявляемыми к ним.

ВОПРОСЫ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ «1С: ПРЕДПРИЯТИЕ 8.3»

К.А. Василенко, И.Н. Кирко, В.П. Кушнир

Сибирский федеральный университет,
г. Красноярск

Сегодня продукты «1С» – это широкий ассортимент типовых решений и отраслевых конфигураций, которые позволяют автоматизировать любые бизнес-процессы в компаниях самых разных отраслей и масштабов.

«1С:Предприятие» – это программный продукт, назначением которого является автоматизация бухгалтерских услуг и, следовательно, деятельности какой-либо организации. Состав программы «1С:Предприятие» включает в себя ядро – сама технологическая платформа и конфигурации, разработанные на основе ядра решения прикладных задач. Программа «1С:Предприятие» имеет трехуровневую архитектуру:

- клиент (вывод информации);
- сервер «1С:Предприятие» (выполняет запрос к серверу SQL и накладывает ограничения на полученные данные);
- сервер SQL (хранит информацию).

Такой подход обеспечивает надежность сохранения данных, так как работа с базой данных устроена через сторонний сервис, специальную программу (MS SQL Server, PostgreSQL и другие), которая отвечает за целостность переданной информации. Производительность достигается тем, что можно разбить на разные компьютеры разные части программного продукта.

Программы, разработанные фирмой «1С», защищены при помощи программных и аппаратных ключей защиты (USB HASP HL Basic, USB HASP HL Net, USB HASP HL Pro, USB HASP HL Max). Программные лицензии, предоставляемые компанией 1С, подразделяются на [1]:

- однопользовательские клиентские;
- многопользовательские клиентские;
- комбинированные клиентские;

- серверная лицензия на 32-разрядный сервер;
- серверная лицензия на 64-разрядный сервер.

Однопользовательская лицензия устанавливается на компьютер пользователя и дает возможность запуска любого числа сеансов программой «1С:Предприятие». Конфигурации могут быть различны.

Многопользовательская лицензия дает право только определенного количества запусков сеансов программы «1С:Предприятие», установленных лицензионным соглашением.

При использовании «1С:Предприятие» могут возникнуть следующие угрозы безопасности [2]:

1. Хранение баз данных происходит в файловом формате, так как пользователи должны иметь полный доступ к ним, а также ко всем файлам конфигураций. Следовательно, любой пользователь в теории может легко удалить любую информационную базу.

2. Некоторые ответственные лица (операторы, бухгалтеры и др.) при обработке персональных данных могут получить к ним случайный или несанкционированный доступ и, следовательно, произойдет утечка персональных данных.

3. На сохранность информации влияет сетевая безопасность. Если на предприятии происходит нарушение ГОСТ и безопасности к информационной системе, то маловероятно избежать проникновения шпионских программ и вирусов и, следовательно, происходит утечка конфиденциальной информации.

4. Необходимость учетной базы 1С иметь взаимосвязь с «внешним миром» (синхронизация со многими сайтами и порталами). На данном этапе может произойти также утечка информации, так как компания «1С» не может гарантировать стопроцентное соблюдение стандартов информационной безопасности.

Для предотвращения угроз безопасности, возникающих при работе в системе «1С:Предприятие», рационально предложить следующие меры:

1. Разграничить доступ к базам данных для каждого пользователя системой. А также ограничить использование конфигуратора определенными лицами.

2. Установить блокировку профилей пользователей и блокировку экрана монитора.

3. Использовать шифрование баз данных. В таком случае злоумышленник при получении доступа к базам данных не будет иметь возможности доступа к конфиденциальным данным компании.

4. Произвести оснащение резервных копий данным паролями либо шифрованием.

5. Создать отдельно администратора сервера 1С и администратора кластера 1С, чтобы все пользователи не получали полный доступ к информационным базам.

6. Создать единый регламент информационной безопасности на предприятии и проводить регулярный инструктаж для сотрудников.

7. Соблюдать требования к обеспечению физической безопасности серверного оборудования согласно ГОСТ Р ИСО/МЭК ТО-13335.

8. Ограничивать пользователям доступ к нежелательным сайтам и к файлообменникам.

9. Соблюдать политику обновления антивирусных программ и удаления вредоносных программ.

10. Защищать сетевые кабели, силовые линии и линии дальней связи.

Таким образом, для обеспечения защиты информации предприятия главными пунктами являются ограничение прав и контроль над пользователями системы.

Список литературы

1. Программные лицензии 1С и их классификация [Электронный ресурс] // URL: <https://wiseadvice-it.ru/o-kompanii/blog/articles/programmnye-licenzii-1s-i-vse-o-nih>

2. Вопросы безопасности системы 1С [Электронный ресурс] // URL: <https://www.securitylab.ru/contest/262359.php>

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА

М.Г. Волошин

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

На сегодняшний день в условиях пандемии проблема правового регулирования дистанционного труда актуальна, как никогда ранее. Во-первых, это связано с массовым переходом в апреле 2020 года на дистанционный режим работы многими учреждениями, компаниями, находящимися на территории Российской Федерации. Кроме этого, после ослабления ограничений многие организации отметили для себя существенные преимущества удаленной работы (например, улучшение продуктивности персонала в связи с тем, что сотрудники перестали тратить время на транспорт, межличностные беседы и многие другие), также снизились расходы на содержание помещений, работники стали более свободны в выборе графика.

Анализируя понятие труда, следует отметить, что он направлен на результат. Рассматривая хронологию становления данного термина, отметим, что ранее под трудом подразумевали деятельность, которую сотрудник выполняет при взаимодействии с объектом труда. Сегодня же, основываясь на ТК РФ [1], труд может быть осуществлен и на расстоянии от самого объекта. В последнее время многие компании продолжают активно внедрять различные платформы для достаточно удобной удаленной работы.

Рассматривая данную проблематику, следует отметить, что особенности труда дистанционных работников закрепились в трудовом законодательстве сравнительно недавно, лишь в 2013 году [2]. Внесение этих изменений в Трудовой кодекс РФ позволило создать основу для защиты вышеупомянутой категории работников.

Обращаясь к законодательству, необходимо рассмотреть главу 49.1, которая рассматривает особенности координирования действий с дистанционными работниками. Данная глава включает в себя пять статей, где и

рассмотрены вопросы частного характера, которые не могут быть решены на основе общего законодательства. Важной особенностью является то, что при рассмотрении взаимоотношений между таким работником и работодателем устанавливается контроль над выполнением рабочих обязанностей сотрудником, а это уже помогает провести границу между трудовыми отношениями и смежными. Четко выделенных ограничений данный контроль не имеет, то есть предоставляется определенная свобода, но можем выделить, что данный процесс может осуществляться с применением различных дистанционных технологий через сеть Интернет. Понятие, закрепленное в статье 312.1 Трудового кодекса, непосредственно коррелирует с основами статьи 15 и учитывает его особенности.

Ранее был упомянут такой термин, как дистанционная работа. Дистанционная работа – форма трудовой деятельности, в ходе выполнения которой рабочий персонал выполняет свои функции на расстоянии от местонахождения работодателя. Кроме этого, важной особенностью является то, что трудовое законодательство в настоящее время значительно преобразовалось после введения данного понятия, так как закрепило важные правовые положения.

Важным аспектом является тот факт, который заключается в рассмотрении модели, когда стороны заблаговременно определили трудовой договор в качестве договора о дистанционной работе. В этом случае участники данного договора всегда могут начать использовать возможности и преимущества электронного документооборота.

Электронный вид документооборота помогает решить целый ряд вопросов, связанных с приемом на работу, местными юридическими документами, когда законодатель прямо закрепляет обязанность ознакомиться с ними. Так, в соответствии с ФЗ РФ «Об электронной подписи» [3], в 2011 году гражданам было предоставлено право использовать электронную подпись в случае удаленного оформления.

В настоящее время является достаточно интересным вопрос, связанный с правовыми инструментами, используемыми при электронном обмене документами, который набирает все большую популярность. Ситуация, когда сотрудники выполняют свои трудовые обязанности вне места расположения работодателя, подразумевает пользование электронными средствами для информационного обмена.

В последнее время обмен электронными документами, совершение действий, юридически значимых, получили широкое развитие во многих отраслях права. Это относится и к рассылкам через электронную почту, использованию сканированных документов, электронных цифровых подписей. Следует отметить, что п. 1. ст. 6 ФЗ РФ «Об электронной подписи» признает замену бумажного документа электронным, если это не противоречит законодательству.

Анализируя развитие электронного документооборота, можем заметить, что законодатель не спешил с его введением, по различным причинам, это связано и с преимущественным значением социальной функции в трудовом праве. Например, в главе 49.1 Трудового кодекса присутствуют указания на те случаи, когда должна проводиться отправка копий документов посредством почтовой службы. Первоначально это относится к наиболее важным документам, таким как трудовая книжка, трудовой договор и другие.

Согласно статье 312.2 ТК, существует ряд особенностей, связанных с заключением трудового договора в процессе удаленной работы, а также его изменением. Например, в тексте кодекса не содержится ограничений на дополнение договора удаленной работой.

Сегодня хоть и наблюдается значительное развитие в области электронного документооборота, при этом некоторые документы продолжают подписывать только на бумажном носителе. Рассматривая данный вопрос, следует отметить, что на практике возникают проблемы, связанные с утратой электронного документа, поэтому принцип хранения его бумажной версии имеет под собой аргументацию [4].

Отношения между работником и работодателем, складывающиеся в условиях удаленности, электронного документооборота, имеют небольшой объем судебной практики, которая могла бы способствовать накоплению различных теоретических аспектов. Так, профессор А.М. Куренной отмечает, что закон выполняется только в тех случаях, в которых мы уже можем наблюдать разногласие, когда же оно отсутствует, возникает вопрос в необходимости трудового права [5]. Данная позиция является дискуссионной, но законодатель должен предусматривать практические проблемы между работником и работодателем до их возникновения.

Подводя итог, следует обратить внимание, что работник может приступить к выполнению своих обязанностей после подписания трудового

договора с использованием электронной формы, при изменении – процедура стандартная, что не относится к расторжению, где присутствуют детали, которые могут содержаться непосредственно в договоре. Необходимо отметить, что в зарубежных странах переход на удаленную работу происходит несколько быстрее, чем в России. Это связано и с тем, что в РФ существует некоторое отставание непосредственно в сфере правового регулирования данной формы занятости. Так, можем наблюдать, что работникам, осуществляющим трудовые функции в условиях удаленности, предоставляется меньшая защита прав, чем лицам, работающим в стандартных условиях. Кроме этого, другой причиной является техническая составляющая. Так, в 2020 году некоторые организации выявили для себя, что не могут в короткий срок осуществить подобный переход, так как им не хватает технических возможностей.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Текст] // СЗ РФ. – 08.04.2013. – № 14. – Ст. 1668.
3. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ (ред. от 08.06.2020) «Об электронной подписи» [Текст] // СЗ РФ. – 2011. – № 15.
4. Русин, А. Новый Закон о дистанционном труде: что нас может ожидать на практике? [Текст] / А. Русин // Трудовое право. – 2013. – № 7. – СПС Консультант Плюс.
5. Трудовое право России: учебник [Текст] / под ред. А.М. Куренного. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2017.

ИЗМЕНЕНИЯ ЭЛЕКТРОНЕЙРОМИОГРАФИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРИ НАРУШЕНИЯХ ПЕРИФЕРИЧЕСКОЙ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ У РАБОТНИКОВ ВРЕДНЫХ ПРОИЗВОДСТВ

С.А. Галлямова

ФБУН «Уфимский НИИ медицины труда и экологии человека»,
г. Уфа, Республика Башкортостан

Э.Р. Шайхисламова

ФБУН «Уфимский НИИ медицины труда и экологии человека»;
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный медицинский университет»
Минздрава России, г. Уфа, Республика Башкортостан

Важнейшей отраслью экономики в Республике Башкортостан является добыча полезных ископаемых, включающая добычу топливных (нефти и газа) и рудных полезных ископаемых и в то же время потенциально опасной для здоровья работающих [1, с. 149–153; 2, с. 7–13; 3, с. 4–10] из-за интенсивного воздействия на их организм свойственных для данного производства вредных производственных факторов, обуславливающих развитие профессиональной патологии. К настоящему времени заболевания периферической нервной системы от воздействия вибрации (как локальной, так и общей), функционального перенапряжения, токсических факторов занимают одно из ведущих мест среди профессиональных заболеваний [2, с. 7–13; 4, с. 40–44], для диагностики которых в течение многих лет используется метод стимуляционной электронейромиографии (СЭНМГ).

Цель работы: изучение показателей стимуляционной электронейромиографии при нарушениях периферической нервной системы у работников, занятых во вредных условиях труда.

Материал и методы. Методом СЭНМГ оценено электронейрофизиологическое состояние периферических нервов верхних и нижних конечностей у 100 работников, занятых добычей полезных ископаемых (основная группа). Этим же работникам проведено клинико-неврологическое обследование для выявления патологии периферической нервной системы. Воз-

раст обследованных составил от 25 до 58 лет (средний возраст $44,5 \pm 0,8$ лет), стаж работы – от 1 до 33 лет (средний стаж $17,2 \pm 0,8$ лет).

СЭНМГ проводилась по общепринятым методикам [5] на аппаратно-программных комплексах «Нейро-МВП-Нейрософт» (Россия) с определением амплитуды моторных М-ответов, сенсорных невральных ответов, показателей латентности (РА) и скоростей распространения возбуждения (СРВ) по двигательным и сенсорным волокнам: моторного срединного нерва (регистрация с мышцы, отводящий большой палец кисти), моторного локтевого нерва (регистрация с мышцы, отводящий мизинец кисти), сенсорных: срединного, локтевого нервов и поверхностной ветви лучевого нерва с обеих сторон; моторного глубокого малоберцового нерва (регистрация с мышцы – короткого разгибателя пальцев стопы), моторного большеберцового нерва (регистрация с мышцы, отводящий большой палец стопы), сенсорного глубокого малоберцового нерва, сенсорного поверхностного малоберцового нерва, сенсорного икроножного нерва с обеих сторон. Полученные данные сравнивали с показателями группы сравнения того же производства (30 человек), по возрасту и стажу сопоставимой с основной группой, условия труда которых не относились к вредным по Руководству 2.2.2006-05 «Гигиеническая оценка факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда».

Статистическая обработка полученных данных проводилась с использованием прикладной компьютерной программы «Биостат». Достоверность результатов оценивали по критерию Стьюдента (t) и уровню значимости (p).

Результаты и их обсуждение. Вредные условия труда у работников, занятых добычей полезных ископаемых, обусловлены одновременным воздействием интенсивного производственного шума и вибрации, неблагоприятного микроклиматического фактора, тяжестью и напряженностью труда, а также воздействием химического фактора.

Проведенные исследования выявили у 80,0 % обследованных лиц основной группы те или иные сенсомоторные поражения.

При анализе СЭНМГ показатели в основной группе достоверно отличались от группы сравнения, хотя и находились в пределах возрастных норм: отмечалось снижение амплитуды невральных ответов сенсорных и

M-ответов моторных периферических нервов верхних и нижних конечностей ($p < 0,01$, $p < 0,001$), а также скорости распространения возбуждения по моторным волокнам ($p < 0,001$), и повышение резидуальной латентности моторных срединных и локтевых нервов ($p < 0,01$), моторных малоберцовых и большеберцовых нервов ($p < 0,05$, $p < 0,001$). Показатели СРВ дистальных сенсорных нервов: срединных, локтевых, поверхностной ветви лучевых нервов ($p < 0,01$, $p < 0,001$), икроножных, поверхностных малоберцовых, глубоких малоберцовых ($p < 0,01$) нервов были снижены у рабочих основной группы, что свидетельствовало о миелинопатии сенсорных волокон периферических нервов в дистальных отделах (табл. 1).

Таблица 1

Средние значения показателей СЭНМГ верхних и нижних конечностей у обследованных рабочих, занятых добычей полезных ископаемых

Показатели ЭНМГ	Группа сравнения (n = 30)	Основная группа (n = 100)
Амплитуда M-ответа срединного нерва, мВ	6,9 ± 0,56	5,4 ± 0,35**
Амплитуда M-ответа локтевого нерва, мВ	8,6 ± 0,54	6,5 ± 0,27***
СРВ дистальная срединного нерва, м/с	66,2 ± 2,45	52,8 ± 0,73***
СРВ дистальная локтевого нерва, м/с	71,5 ± 2,33	55,6 ± 1,47***
РЛ срединного нерва, мс	1,72 ± 0,10	2,25 ± 0,10**
РЛ локтевого нерва, мс	1,87 ± 0,13	2,26 ± 0,10
Амплитуда невралного ответа срединного нерва, мкВ	15,9 ± 1,19	6,5 ± 0,72
Амплитуда невралного ответа локтевого нерва, мкВ	9,2 ± 0,82	6,6 ± 0,62**
Амплитуда невралного ответа поверхностной ветви лучевого нерва, мкВ	6,6 ± 0,30	3,9 ± 0,27
СРВ дистальная сенсорного срединного нерва, м/с	57,5 ± 0,88	42,6 ± 1,10
СРВ дистальная сенсорного локтевого нерва, м/с	55,6 ± 1,53	40,9 ± 1,35***
СРВ дистальная сенсорного поверхностной ветви лучевого нерва, м/с	59,1 ± 1,41	38,6 ± 1,41**
Амплитуда M-ответа большеберцового нерва, мВ	4,8 ± 0,9	3,58 ± 0,27
Амплитуда M-ответа малоберцового нерва, мВ	5,2 ± 0,2	3,10 ± 0,23***
СРВ большеберцового нерва, м/с	56,2 ± 1,2	47,7 ± 0,63
СРВ дистальная малоберцового нерва, м/с	51,4 ± 1,3	44,7 ± 0,49***
СРВ проксимальная малоберцового нерва, м/с	59,6 ± 1,1	55,8 ± 0,5

Окончание табл. 1

Показатели ЭНМГ	Группа сравнения (n = 30)	Основная группа (n = 100)
РЛ большеберцового нерва, мс	2,5 ± 0,14	2,8 ± 0,07*
РЛ малоберцового нерва, мс	2,7 ± 0,06	3,0 ± 0,07***
Амплитуда невралного ответа глубокого малоберцового нерва, мкВ	3,9 ± 0,70	1,9 ± 0,16***
Амплитуда невралного ответа поверхностного малоберцового нерва, мкВ	20,9 ± 2,67	18,5 ± 2,46
Амплитуда невралного ответа икроножного нерва, мкВ	17,7 ± 1,53	11,5 ± 1,10**
СРВ сенсорного глубокого малоберцового нерва, м/с	49,6 ± 2,27	28,3 ± 0,85**
СРВ сенсорного поверхностного малоберцового нерва, м/с	64,7 ± 2,35	35,8 ± 1,99
СРВ сенсорного икроножного нерва, м/с	58 ± 2,57	28,4 ± 1,90

Примечание: * – p < 0,05; ** – p < 0,01; *** – p < 0,001.

При клинико-неврологическом обследовании у рабочих, имеющих небольшой стаж работы (до 10 лет) и преимущественно в профессиях крепильщика, оператора добычи нефти и газа, слесаря, отмечались жалобы на кратковременные боли в позвоночнике без иррадиации в конечности и нарушений чувствительности. В неврологической симптоматике выявлялись синдромы подостро протекающих люмбалгий и цервикалгий, не ограничивающих трудовую активность рабочих.

Ведущими жалобами у рабочих с более тяжелыми условиями труда (бурильщики, помощники бурильщиков, проходчики, машинисты подземных горных машин) и со стажем более 10 лет явились боли ломящего, ноющего, тянущего характера в области суставов верхних конечностей, беспокоящие больше к вечеру, по ночам, или во время отдыха, в 60 % случаев боли были локализованы в области кистей. Парестезии по типу «ползания мурашек», онемение на кистях, повышенная зябкость кистей, стоп и пальцев рук, ног отмечали более половины рабочих. Жалобы, обусловленные дисбалансом вегетативной нервной системы (изменение цвета кожных покровов кистей, повышенная потливость кистей, стоп), предъявляли 40 % обследованных. При объективном исследовании у 30 % пациентов выявлено ограничение объема движений в лучезапястных, локтевых, коленных, голеностопных

суставах, болезненность при пальпации периартикулярных тканей этих суставов, у 50 % рабочих отмечалось снижение болевой чувствительности по полиневритическому типу. Вегетативно-трофические нарушения кистей и стоп в 80 % случаев были представлены дистальным гипергидрозом, в 65 % – акроцианозом и 5 % случаев – трофическими изменениями кожи и ногтей. В неврологической картине обнаружены рефлекторные синдромы в виде цервикобрахиалгии, люмбоишалгии с мышечно-тоническими, нейроциркуляторными и невровазкулярными нарушениями.

Таким образом, проведенные исследования у работников, занятых добычей полезных ископаемых, показали формирование клиническо-неврологических и электронейромиографических нарушений в зависимости от условий и длительности воздействия вредных производственных факторов. Выявление при проведении стимуляционной электронейромиографии изменений периферических нервов у работников вредных производств позволит диагностировать патологию периферической нервной системы на ранних стадиях и обосновать комплекс профилактических мероприятий.

Список литературы

1. Шайхлисламова, Э.Р. Клинико-электронейромиографические особенности формирования нарушений костно-мышечной и периферической нервной систем у работников, занятых добычей полезных ископаемых [Текст] / Э.Р. Шайхлисламова, С.А. Галлямова, Г.Г. Гимранова, Р.Г. Нафиков // Уральский медицинский журнал. – 2017. – № 3(147). – С. 149–153.
2. Попова, А.Ю. Состояние условий труда и профессиональная заболеваемость в Российской Федерации [Текст] / А.Ю. Попова // Медицина труда и экология человека. – 2015. – № 3. – С. 7–13.
3. Бакиров, А.Б. Факторы рабочей среды и трудового процесса на предприятиях цветной металлургии республики Башкортостан и профессиональное здоровье работников [Текст] / А.Б. Бакиров, Р.М. Такаев, Н.С. Кондрова, Э.Р. Шайхлисламова // Медицина труда и промышленная экология. – 2011. – № 7. – С. 4–10.
4. Бакиров, А.Б. Структура и динамика профессиональной заболеваемости в Республике Башкортостан [Текст] / А.Б. Бакиров, Э.Р. Шайхлисламова, Э.Т. Валеева и др. // Медицина труда и промышленная экология. – 2016. – № 4. – С. 40–44.
5. Николаев, С.Г. Электромиография: клинический практикум [Текст] / С.Г. Николаев. – Иваново: ПреСто, 2013. – 394 с.

ПРОФСОЮЗЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И СОЦИО-КУЛЬТУРНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЯПОНСКОГО ОБЩЕСТВА

Н.И. Герасимова, Е.В. Казанская

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

Глобализационные процессы способны оказывать серьезное влияние на экономическое и культурное развитие стран. Последствия этого влияния отмечаются во многих странах, они обладают сходными чертами и в то же время имеют целый ряд особенностей, обусловленных ценностной ориентацией культур, традиционными формами производства и структурой социальных отношений.

Особенно наглядным обновление социокультурной составляющей является в странах, совершивших рывок в экономическом развитии. В качестве примера стран, испытавших на себе сильное влияние глобализации, можно назвать Японию, где внедрение американской экономической модели вызвало расслоение среднего класса и рост социальной напряженности. В Японии, в отличие от развитых капиталистических стран Запада, социокультурные изменения, вызванные научно-техническим прогрессом, затронули базовые ценности культуры, что, по мнению И.С. Целищева, не может не сказаться на будущем страны [1, с. 26].

Благодаря среднему классу, составляющему большую часть населения страны, Япония длительное время считалась эгалитарным обществом. Понятие среднего класса в 90-е годы включало в себя не только категорию «белых», но и «синих воротничков», которые, благодаря высоким доходам и пожизненным наймам на работу, обладали практически теми же материальными возможностями, что и «белые воротнички». С 2000-х годов численность и структура среднего класса начинают меняться. Возникает тенденция повышения имущественной дифференциации внутри групп одной и той же категории сотрудников, поощряется конкуренция, преимущество отдается наиболее эффективным сотрудникам предприятия. Осуществляется политика заключения краткосрочных контрактов, что в

целом не характерно для традиционных японских предприятий, предпочитающих пожизненные наймы на работу.

В сферу трудовых отношений, где прежде высоко ценились гармония и равенство, проникает дух соперничества, возникают различия между успешными и менее эффективными сотрудниками. Особо следует отметить тот факт, что в Японии принадлежность к среднему классу является не только показателем успешности человека, но и культурной нормой.

Расслоение среднего класса в Японии неизбежно приводит к ослаблению традиционных японских ценностей (солидарность, сплоченность, равенство и т.д.) и меняет характер отношений между людьми, ранее принадлежащими к одной социальной группе. Исчезает столь ценимое японцами осознание принадлежности к большинству, которое и ассоциируется у них с самой Японией. Утрачивается чувство защищенности, существовавшее ранее в сплоченных и однородных в социальном отношении коллективах. Возникает необходимость психологической перестройки, связанной с ослаблением связей внутри коллектива и необходимостью опоры на собственные силы.

Увеличение нанятых по краткосрочным контрактам работников усилило расслоение среднего класса, что проявилось в увеличении численности лиц, причисляемых к «бедным». Впервые за последнее столетие в Японии бедность превратилась в серьезную социальную проблему. По свидетельству Комамура Кохэй, показатель бедности японских детей (16 %), особенно в неполных семьях (50 %), является одним из самых высоких в мире [2].

Система регулирования социально-трудовых отношений в Японии ставит своей задачей совместить законодательные нормы и формы менеджмента, характерные для экономики американского типа, с нормами и традиционными ценностями, хранящимися в социальной памяти японцев. В рамках этой тенденции, как отмечают японские исследователи, «просматривается коренной ценностный сдвиг профсоюзной политики от коллективизма к индивидуализму в сфере организации оплаты и продвижения, от гармонии в рамках жестких ограничений к конкурентной свободе и от равенства в распределении к справедливости в оценке» [3].

Японские профсоюзы, несмотря на выдвинутый ими лозунг «гуманизации трудовой жизни», выше всего ставят интересы предприятия, которые, как и раньше, рассматриваются в качестве основы экономического про-

цветания сотрудников. Основная цель коллективных переговоров, проводимых профсоюзами, – упорядочение трудовых отношений на каждом конкретном предприятии с целью достижения гармоничных отношений между работниками и собственниками предприятий.

Социальная помощь сотрудникам является одним из направлений деятельности японских профсоюзов. Они также систематически оказывают помощь странам, пострадавшим от экологических катастроф, а также странам, которые оказались в тяжелой экономической ситуации. Так, ежегодно профсоюзы отправляют своих добровольцев для проведения лесонасаждений в Китае для снижения уровня загрязнения природной среды. Оказывается систематическая помощь странам Юго-Восточной Азии в строительстве школ и т.д. [3].

В то же время разрушение традиционных связей внутри японского общества и рост численности «бедных» до настоящего времени не осознаются как проблема, требующая участия профсоюзов. Учитывая, что Япония давно не сталкивалась с бедностью как социальной проблемой, правительство не имеет опыта борьбы с ней на государственном уровне. Оказание помощи бедным нередко сводится к организации бесплатных обедов частными компаниями, особенно быстро, при этом растет число «детских столовых» (кодомо сёкудо) [4].

В деятельности профсоюзов, к сожалению, просматривается общая тенденция отношения к социальным проблемам. Она состоит в том, что в приоритете всегда оказываются вопросы экономического развития страны или отдельно взятого предприятия, при этом вне поля зрения исследователей оказываются процессы, сопровождающие развитие экономики, не оцениваются последствия экономического развития для культуры в целом [5]. Так, при изучении изменений в японской экономике используются исключительно инструменты экономического анализа, что не позволяет выявлять и прогнозировать развитие социальной сферы, в которой вырабатываются новые правила и принципы социально-экономического поведения.

В контексте глобализации профсоюзы должны учитывать социальные изменения, которые сопровождают экономическое развитие страны, и перестраивать свою деятельность с учетом новых экономических и культурных реалий.

Список литературы

1. Целищев, И.С. Управление по-японски за пределами Японии [Текст] / И.С. Целищев // МЭМО. – 1991. – № 8. – С. 62–68.
2. Комамура, Кохэй. Бедность и расслоение общества в Японии: проблемы и решения [Электронный ресурс] / Комамура Кохэй // URL: <https://www.nippon.com/ru/in-depth/a04201> (дата обращения: 10.01.2020).
3. Ишикава, А. Деятельность профсоюзов Японии в условиях глобализации [Электронный ресурс] / А. Ишикава, Т. Сираиси, К. Кодера // URL: http://vasilieva.narod.ru/10_2_03.htm (дата обращения: 22.07.2020).
4. Канадзава, Масуми. Столовые для детей «Кодомо-сёкүдо» – лекарство от бедности и одиночества [Электронный ресурс] / Канадзава Масуми // URL: https://www.nippon.com/ru/currents/d00452/?cx_recs_click=true (дата обращения: 14.01.2020).
5. Пшенников, В.В. Уроки менеджмента: Управление, рождающее творчество [Текст] / В.В. Пшенников // Япония. – 1996. – № 9. – С. 18–25.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.В. Гламазда

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Одним из факторов социальной стабильности, основой экономического развития общества, источником интеллектуального и духовного потенциала населения сегодня является образование. С ростом образовательных потребностей населения повышается количество претендентов на получение высшего, специального, дополнительного образования и, как результат, увеличивается сеть образовательных учреждений разного типа, обновляются содержание и методы образования, учитываются индивидуальные запросы и возможности обучающихся. Особые требования выдвигаются к качеству образования, что делает актуальным его развитие как открытой системы.

Открытость образования предполагает не только доступность и вовлечение различных социальных групп в процесс развития образования как партнеров. Социальными партнерами являются индивидуальные и коллективные субъекты, способные поддержать образование в решении реальных проблем становления и развития его системы. На сегодня необходимость социального партнерства в сфере образования никем не оспаривается.

Необходимость повышения качества профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда, развития социального партнерства как одного из консолидирующих факторов создания системы непрерывного целостного профессионального обучения обуславливает актуальность исследуемой проблемы [1].

Социальное партнерство – относительно новое явление общественной практики, связанное с развитием демократии. Именно этим можно объяснить недостаточное внимание ученых и организаторов профессионального образования в данной проблеме и ее слабую научную разработанность. В то же время анализ зарубежной практики создает методологическую ос-

нову для научного обоснования новых, педагогически эффективных методов социального партнерства в профессиональном образовании.

На современном этапе развития образования качественно различают три вида социального партнерства:

- 1) партнерство между социальными группами профессионального сообщества внутри системы образования;
- 2) партнерство, в которое вступают рабочие сферы образования с представителями других сфер общества;
- 3) партнерство, которое инициирует система высшего образования как особая сфера социальной жизни, делая вклад в становление гражданского общества.

Указанные виды социального партнерства представляют собой сложный и разнообразный способ организации совместной деятельности участников образовательного процесса и общества, способствующий их сотрудничеству в управленческой, научной и организационной деятельности, всесторонне взаимодействуя между собой.

Социальное партнерство выступает закономерным результатом сотрудничества заинтересованных сторон. Эффективность социального партнерства будет зависеть, прежде всего, от целенаправленной и систематической работы всех субъектов профессионально-технического образования по привлечению работодателей, предприятий, органов власти, высших учебных заведений, общественных организаций к совместной деятельности по подготовке высококвалифицированных рабочих и созданию современной инфраструктуры профессионального обучения.

Опыт становления и внедрения социального партнерства профессионального образования свидетельствует, что научное обоснование с учетом современных и перспективных общественных потребностей, их внедрения требует осуществления комплексных философских, социологических, экономических, психолого-педагогических исследований, в том числе и сравнительно-педагогического направления [2].

Понятие «партнерство» происходит от английского слова «partnership» и толкуется как: 1) общее положение партнера; 2) юридические отношения между представителями бизнес-сообщества; общества и лица, которые входят в него; 3) отношения, обычно предполагающие тесное сотрудничество между сторонами, имеющими взаимовыгодные

права и обязанности. Синонимический ряд понятия «партнерство» продолжается словами: союз, сотрудничество, конфедерация, объединение, взаимодействие, обмен, взаимосвязь, взаимопомощь, симбиоз, интеграция, слияние [3].

Анализ документов международных организаций, научных работ отечественных и зарубежных ученых по развитию и становлению социального партнерства в международном измерении позволил сделать следующие выводы:

1) социальное партнерство в образовании можно считать надежным и апробированным социальным механизмом, способствующим экономической стабильности и развитию, созданию конкурентоспособной, гибкой и динамичной системы образования каждой страны;

2) социальное партнерство является важной предпосылкой для формирования высококвалифицированной рабочей силы в условиях быстрых технологических изменений;

3) процесс демократизации и децентрализации управления образованием зависит от национальных, социальных, политических и экономических условий;

4) модели социального партнерства указывают на то, что каждая страна стремится сохранить в области профессионального образования собственную неповторимость и свои традиции.

Перспективными направлениями дальнейших исследований является изучение опыта разработки и внедрения стандартов профессионального образования в международном измерении, что является сферой функционирования социального партнерства [4].

Для дальнейшего совершенствования системы социального партнерства в России должны быть представлены такие позиции, как: защита; социальные гарантии; социальное стимулирование; социально-нормативная база и приведение ее в соответствие с нормами международного права; мотивация работодателей к участию в социальном диалоге (налоговые льготы и стимулы); повышение осведомленности широких масс общества о социальном партнерстве. Для того, чтобы все эти составляющие имели место в реальной практике, государству необходимо пройти путь от авторитарного собственника до равноправного партнера социально-трудовых отношений. С другой стороны, всем участникам социального диалога не-

обходимо взять на себя необходимую долю ответственности за конкурентоспособность системы образования, ее соответствие международным стандартам и требованиям. Таким образом, социальное партнерство на рынке образования станет эффективным тогда, когда представители трех секторов будут работать вместе, осознавая его выгоду для каждого из участников и общества в целом.

Список литературы

1. Щербак, Л.В. Создание социального партнерства в сфере профессионально-технического образования (методические рекомендации) [Текст] / Л.В. Щербак. – Киев: Геопринт, 2008. – 45 с.
2. Практика социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения (ПОО) в странах ЕС [Текст]. – 2008. – 196 с.
3. Попович, М. Универсальный словарь-энциклопедия / гл. ред. Н. Попович. – 4-е изд., испр. доп. – Издательство «ПАПКА». – 2016. – С. 205.
4. Радкевич, В. Принципы модернизации профессионально-технического образования [Электронный ресурс] / В. Радкевич // URL: http://www.ipto.kiev.ua/modernizaciya/2011_1_1.pdf.

ТЕХНОЛОГИИ БЛОКЧЕЙН В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ*

А.В. Гозалова

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Индустрия 4.0 включает создание электронных систем, которые способны с помощью различных инструментов децентрализованно управлять производством, продажами, самообучаться и развиваться. Для того чтобы такие системы работали, необходимо создание «умных» технологий хранения и распространения информации. Одним из таких прорывов является блокчейн, обеспечивший децентрализацию и кибербезопасность, создавший «умные» контракты. Эта технология представляет собой распределенную базу данных, которая поддерживает постоянно растущий список упорядоченных записей, называемых «блоками» [1]. Технология блокчейн должна стать одной из самых больших инноваций XXI века, учитывая волновой эффект, который она оказывает на различные секторы, от финансовых до производственных, а также образовательных. В данной работе раскрыта сущность блокчейн, изучены теоретические основы технологии блокчейн и умных контрактов, а также рассмотрены положительные и отрицательные стороны использования блокчейн-технологий в развитии трудовых отношений.

Термин «блокчейн» означает большую базу данных, доступную огромному количеству пользователей интернет [2]. У нее нет руководства и в такой базе хранятся все данные о каких-либо транзакциях, представленных в виде таблиц. Уникальность блокчейна заключается в том, что невозможно извлечь информацию из баз данных, систему маловероятно взломать, украсть или передать кому-либо личные сведения граждан [3].

Методика хранения данных в блокчейн стала незаменимой в настоящее время, ведь для большинства людей в современном мире очень важна

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-310-90015.

именно защищенность информации и ее достоверность. Именно поэтому автор считает, что у данной технологии огромные перспективы развития, особенно в управлении трудовыми отношениями.

Можно предположить, как это упростит систему найма сотрудника на работу, ведь в блокчейне для работодателя доступны все достоверные данные о трудовой биографии работника [3]. Для наемного сотрудника есть гарантия – руководство не сможет задерживать зарплату, так как трудовой договор автоматизирован.

Углубляясь в тему развития трудовых отношений, хочу заметить, что с появлением технологии блокчейн начал развиваться новый автоматизированный формат отношений, который защищает интересы обеих сторон в бизнесе – смарт-контракт [4].

Так, приводя пример, обращаю внимание на российскую компанию SuperJob. Предприятие является IT-сервисом по поиску работы и подбору сотрудников. Между компаниями и госорганами происходит постоянный обмен информацией о сотрудниках, поэтому блокчейн-решение, синхронизированное с системами 1С, и прямой обмен данными решит данную проблему, в том числе и решение трудовых споров.

Еще одним примером успешного введения блокчейн-системы является Сбербанк. С 2016 года он разрабатывает систему перевода денежных средств с помощью данной технологии. Также в 2020 году проект хотят попробовать применить на Едином государственном экзамене.

Блокчейн – это кардинальные изменения взаимоотношений между предприятиями и потенциальными сотрудниками. Собранные воедино достоверные данные о трудовом стаже, навыках и образовании значительно упрощают и ускоряют трудоемкий процесс в компании по подбору персонала [4]. С другой стороны, систему нужно доработать, чтобы работник мог подтвердить указанное образование и навыки, так как в данной системе у кандидата не требуются ни резюме, ни характеристики с прошлых мест работы.

Но однозначно, взаимодействие с блокчейн-технологией поможет предприятиям повысить результативность труда и вовлеченность сотрудников в свою работу, ведь одним из главных преимуществ проекта является искусственный интеллект.

Блокчейн может быть полезен для решения следующих задач [5]:

1. Подбор персонала. Хранилище данных об образовании и стаже работника децентрализованной системы гарантирует достоверность информации и позволяет сократить время на поиск подходящих сотрудников. Становится ненужным поиск контактов, звонков, проведение собеседований, анализ документов.

2. Автоматизация трудоемких процессов управления персоналом. Сюда можно отнести заработанную плату, администрирование НДС, контроль посещаемости путем использования смарт-контрактов.

3. Использование бизнес-модели для сотрудничества с людьми, работающими на удаленке, по контракту, основанной на прозрачности и доверии всех заинтересованных сторон.

Блокчейн-проект имеет следующие положительные эффекты:

- независимость, это самостоятельность блокчейн, помогающая сохранить лояльное мнение об организации и потенциальном сотруднике;
- автоматизация, то есть присутствие человеческого фактора сведено к минимуму, так как данная платформа работает только на смарт-контрактах;
- ясность данных, каждый человек имеет доступ к первоначальной информации, поэтому может проверить ее подлинность;
- надежность, на платформе имеются два вида ключей (открытые и закрытые), разработанные по специальному шифру, чтобы ни одна фирма или работник не могли редактировать данные в корыстных целях.

Наряду с положительными сторонами использования блокчейн-технологий можно выделить и отрицательные. В настоящее время в Российской Федерации закон о трудовых отношениях препятствует распространению и развитию блокчейн-проектов. Смарт-контракт не регулирует трудовые взаимоотношения так четко, как трудовой договор. Тем более в нашей стране имеется огромное разнообразие профессий, от слесаря и разнорабочего до HR-менеджера и IT-программиста, это означает, что невозможно запрограммировать всю деятельность.

Помимо этого, в нашей стране не все сотрудники официально трудоустроены. В большинстве случаев их опыт и профессионализм нельзя никак подтвердить, деятельность сотрудника не всегда соответствует должности и месту работы, можно фальсифицировать данные о наличии образования.

Несмотря на надежность и шифры, не позволяющие скачивать данные людей, еще одним минусом системы является критерий безопасности [5].

Так как блокчейн предполагает, что вся информация находится в публичном доступе, это означает, что ей может воспользоваться в личных целях любой пользователь. Электронная система блокчейн, обеспечивающая анонимность пользователей, сохранность данных и их неподдельность, создает поле для корыстных махинаций.

Блокчейн не должна принадлежать ни одному из субъектов труда, так как у каждого из них свои интересы. Государство – в реализации своих функций (бюрократия), работодатели в получении прибыли с наименьшими затратами, работникам необходимо удовлетворять свои потребности при минимальном использовании жизненных ресурсов. Блокчейн во всей этой истории должен быть обособленным и представлять собой платформу, под которой мы понимаем организацию, которая занимается обеспечением прямого взаимодействия нескольких различных связанных групп сторон.

Таким образом, мы можем быть уверены, что блокчейн-технологии станут надежной опорой для реализации революционной технологии и станут незаменимым помощником в развитии трудовых отношений.

Список литературы

1. Власов, А.И. Системный анализ технологии обмена и хранения данных blockchain [Текст] / А.И. Власов, А.А. Карпунин, И.П. Новиков // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. – 2017. – № 3(55). – С. 75–83.
2. Генкин, А. Блокчейн. Как это работает и что ждет нас завтра [Текст] / А. Генкин, А. Михеев. – Москва: Альпина Паблишер, 2018.
3. Андреев, Р.А. Применение технологии блокчейн для записи, доказательства и поощрения результатов интеллектуального труда [Текст] / Р.А. Андреев, П.А. Андреева, Л.Н. Кротов // Инновационные технологии: теория, инструменты, практика. – 2017. – Т. 1. – С. 4–10.
4. Соколова, Т.Н. Управление децентрализованными системами с помощью технологии Blockchain [Текст] / Т.Н. Соколова, В.В. Сыксин // Информационная безопасность регионов. – 2017.
5. Генкин, А.С. Блокчейн плюс «умные» контракты: преимущества применения и возникающие проблемы [Текст] / А.С. Генкин, Л.А. Маврина // Экономика. Бизнес. Банки. – 2017. – № 2(19). – С. 136–149.
6. Гараев, А.А. Блокчейн как источник юридических фактов [Текст] / А.А. Гараев // Административное и муниципальное право. – 2018. – № 8(128). – С. 7–16.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВЕДЕНИЯ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

С.Е. Гордеев

Первичная профсоюзная организация работников Ростовского государственного экономического университета (РИНХ), г. Ростов-на-Дону

К некоммерческим организациям (далее – НКО) согласно Федеральному закону от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» относятся организации, основным видом деятельности которых не является извлечение прибыли и распределение ее между участниками. Далее в статье рассмотрим НКО, которые зарегистрированы в качестве юридического лица в целях представления и защиты общих и профессиональных интересов для достижения общественно полезных целей в форме ассоциаций (союзов), основанных на членстве. К данному определению в качестве НКО более близки именно профессиональные союзы (далее – профсоюзные организации), являющиеся, в первую очередь, социально ориентированными организациями, деятельность которых направлена на решение социальных проблем, развитие гражданского общества, осуществляющие деятельность в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В рамках нормативно-правового поля государственная регистрация профсоюзной организации проводится в соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 года № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей». Профсоюзные организации с момента регистрации могут обладать имуществом, формы и источники формирования которого подробно описаны в статье 43 Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза). Порядок ведения бухгалтерского учета данного имущества, а также составление бухгалтерской (финансовой) отчетности на основании резульативных показателей

его использования определяется положениями Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете».

При составлении бухгалтерской (финансовой) отчетности профсоюзные организации помимо вышеуказанных документов, регулирующих ведение бухгалтерского учета на территории РФ, должны руководствоваться также Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства финансов Российской Федерации от 29.07.1998 № 34н, Положением по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99), Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкцией по его применению, приказом Министерства финансов Российской Федерации от 2 июля 2010 г. № 66н «О формах бухгалтерской отчетности организаций», Информацией Министерства финансов Российской Федерации «Об особенностях формирования бухгалтерской (финансовой) отчетности некоммерческих организаций (ПЗ-1/2015)» и локально-нормативными актами.

В целях же применения тех или иных способов и методов ведения бухгалтерского учета имущества и источников его возникновения ежегодно главным бухгалтером профсоюзной организации в соответствии с Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) формируется учетная политика, которая утверждается ее председателем. При этом важно отметить, что в учетной политике профсоюзные организации вправе отражать не только упрощенные способы ведения бухгалтерского учета, включая упрощенную бухгалтерскую (финансовую) отчетность, но и при необходимости порядок ведения бухгалтерского учета без применения двойной записи.

Профсоюзная организация формирует годовую бухгалтерскую (финансовую) отчетность, состоящую из бухгалтерского баланса и отчета о целевом использовании средств, при этом содержание пояснений к ним определяет самостоятельно. В бухгалтерский баланс и отчет о целевом использовании средств профсоюзной организации, применяющей упрощенные способы, включаются показатели только по группам статей без детализации показателей по этим статьям. При формировании показателей бухгалтерской (финансовой) отчетности профсоюзная организация исходит из требования существенности, самостоятельно принимая ре-

шение о существенности того или иного показателя с учетом его оценки, характера, конкретных обстоятельств возникновения. Для укрупненных показателей, включающих несколько показателей без их детализации, код строки указывается по показателю, имеющему наибольший удельный вес в составе укрупненного показателя. Информация же об отдельных доходах и расходах профсоюзной организации может раскрываться в отчете о финансовых результатах. Отчет о движении денежных средств профсоюзная организация может не представлять. Кроме того, профсоюзная организация формирует внутренние финансовые отчеты о своих доходах и расходах. Например, для формирования сводного финансового отчета о доходах и расходах организаций Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки разработана форма 1-ПБ.

Бухгалтерская (финансовая) отчетность профсоюзной организации подписывается председателем. В случае если профсоюзная организация при ведении бухгалтерского учета пользовалась услугами специализированной организации (аутсорсинговая, консалтинговая или аудиторская компания), тогда бухгалтерская (финансовая) отчетность подписывается председателем и руководителем или специалистом специализированной организации.

Важно обратить внимание на то, что главный бухгалтер профсоюзной организации в своей профессиональной деятельности обязан опираться на основные требования и принципы Кодекса этики профессиональных бухгалтеров Международной федерации бухгалтеров (МФБ) в целях выполнения работы, в результате которой будет соблюдена достоверность и объективность бухгалтерской информации, достаточный уровень профессионализма и качества бухгалтерских услуг на основе доверия, профессиональной компетентности и личной нравственной порядочности. Соблюдение главным бухгалтером вышеуказанных профессиональных и нравственных принципов Кодекса этики профессиональных бухгалтеров МФБ является одним из базовых условий обеспечения достоверности и прозрачности формируемой бухгалтерской (финансовой) отчетности профсоюзной организации.

Для выражения мнения о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности профсоюзной организации и осуществления контроля за ее финансово-хозяйственной деятельностью, а также порядком ведения де-

лопроизводства формируются контрольно-ревизионные комиссии (КРК). Согласно Уставу Профсоюза состав КРК избирается на общем собрании (конференции) на срок полномочий выборного коллегиального руководящего органа профсоюзной организации. На рекомендательном уровне в состав КРК целесообразно включать специалистов в областях бухгалтерского учета и аудита, юриспруденции, управления качеством, кадрового учета и делопроизводства. Члены КРК должны иметь не только профессиональный опыт в указанных сферах деятельности, но и пользоваться авторитетом и уважением членов Профсоюза, что будет вызывать доверие к результатам проверки и выводам, отраженным в экспертном заключении (акте) КРК.

Таким образом, осуществление рационального и достоверного ведения финансово-хозяйственной деятельности профсоюзной организации является неотъемлемой и важнейшей частью процесса управления и контроля за ее эффективностью по всем социально значимым направлениям. На основании бухгалтерских данных можно адекватно оценить финансовое состояние профсоюзной организации, а также выявить положительные и негативные тенденции в целях своевременной корректировки и планирования хозяйственной деятельности на будущие периоды, что определит в дальнейшем ее финансовую устойчивость.

ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА КАК СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ. ВЗГЛЯД СОЦИОЛОГА

Д.А. Гугуева

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Дистанционная, или удаленная, работа – это та форма трудовой занятости, с которой в той или иной мере столкнулись многие россияне в период распространения коронавирусной инфекции начиная с марта 2020 года. По данным ВЦИОМ, до пандемии удаленно трудились 2 % россиян, после перехода на режим самоизоляции доля таких работников увеличилась до 16 % [1]. При этом, как следует из доклада министра труда и соцзащиты РФ Антона Котякова, доля работников трудящихся удаленно составляла 11 % от всех занятых [2]. Согласно данным проекта «Со-знание перемен» (проект является результатом сотрудничества двух исследовательских компаний: Радость понимания и TIBURON Research) весной 2020 года около трети всего работающего населения России были переведены на удаленную работу [4]. Мы будем доверять официальному источнику, а именно министру А.О. Котякову, о количестве работающих удаленно.

Если рассматривать качественный состав таких работников, то следует отметить, что на удаленную работу были переведены многие работники бюджетной сферы, в первую очередь – специалисты с высшим образованием, жители Москвы и Санкт-Петербурга и других городов-миллионников. В сельской местности на удаленную работу были переведены только 10 % работников [2].

Нам показалось интересным посмотреть, какие проблемы возникли у тех, кто перешел на удаленную работу.

По данным ВЦИОМ (результаты исследования были представлены в мае 2020 года) – большинство респондентов (61 %) недовольны удаленной работой [1], среди проблем были выделены следующие блоки:

– работа требует общения с людьми (33 %) [1], по видеосвязи или в процессе телефонного разговора сложнее установить эмоциональный

контакт и наладить доверительные отношения. За этой проблемой скрываются многие другие: цифровая неграмотность, отсутствие дома современного оборудования (компьютер, принтер, выделенная линия телефонной связи и т.д.);

– увеличение рабочей нагрузки, у 44 % опрошенных продолжительность рабочего времени увеличилась [2]. При этом 72 % респондентов, работающих на удаленке, отметили, что выполняют работу после окончания рабочего дня и в выходные [2]. Также сюда следует отнести размытие границ трудового дня, появление неоплачиваемой сверхурочной работы из-за того, что домашнее и рабочее пространство смешиваются. Также это сказывается на психическом и эмоциональном состоянии работника, в частности, домашнее пространство теряет свою закрытость и приватность, работнику сложно отказаться от всех дополнительных заданий, которые даются работодателем, из страха испортить с ним отношения;

– дома невозможно сосредоточиться на работе (15 %) [1], многие работники не имеют своего оборудованного рабочего места дома, отсутствие рабочего стола, источника света, отдельного помещения, – все это приводит к тому, что в качестве рабочего места используются кухонный или журнальный стол, и общие пространства, следовательно другие члены семьи (дети, старшие родственники) и домашние животные вторгаются в рабочий процесс, тем самым отвлекая от работы. Сюда же следует отнести проблему самоконтроля, отсутствие структурированного рабочего дня, утренние (кофе с коллегами) и вечерние (выключение компьютера) ритуалы, которые помогали настроиться на работу, прокрастинацию – в отсутствии постоянного надзора со стороны начальства все это приводит к снижению эффективности труда;

– отсутствие физических нагрузок, четко обозначенных перерывов, общения с коллегами и поддержки от коллектива в сложных ситуациях, отсутствие смены обстановки, 10 % опрошенных отметили такую проблему как «надоело сидеть дома» [1]. Сюда же можно отнести ухудшение здоровья – многие респонденты отметили ухудшение зрения, усталость от постоянно включенного компьютера и «цифрового шума», переедание и набор веса в период самоизоляции.

Однако следует также отметить, что часть респондентов оценила плюсы от удаленной работы. Среди ответов респондентов были следующие:

не надо тратить время на дорогу (31 %) [2]; гибкий график и возможность самостоятельной организации своего времени (26 %) [2]; 17 % считают домашнюю обстановку более комфортной, а 13 % утверждают, что у них стало больше свободного времени [2]. Респонденты также указали факторы, которые положительно влияют на качество удаленной работы, среди них: качество сна (39 %), экономия сил на дорогу до офиса (37 %) и снижение стресса (29 %) [2].

Интересными представляются результаты исследования, которое было проведено сотрудниками Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС. Согласно полученным данным, работать на удаленке постоянно хочет каждый десятый россиянин, а совмещать работу на дому и посещение офиса предпочитают 55 % граждан [2].

Список литературы

1. ВЦИОМ: Россияне освоили дистанционную работу, но она им не нравится. Какие цифровые навыки понадобились для дистанционного труда [Электронный ресурс] // URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/05/14/830289-vtsiom-rossiyane-distantionnuyu-rabotu> (дата обращения: 05.09.2020).

2. Опрос показал интерес россиян к частичной удаленной работе [Электронный ресурс] // URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5f0eb3b09a794772cbd4200c> (дата обращения: 05.09.2020).

3. Перспективы удаленной работы в России глазами владельцев и сотрудников компаний [Электронный ресурс] // URL: https://webinar.ru/blog/research_of_remote_work_in_russia_webinar_group (дата обращения: 05.09.2020).

4. Эпоха самоорганизации: как удаленная работа повлияла на жизнь людей [Электронный ресурс] // URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/See1ee6a9a79472a4dc32f17> (дата обращения: 05.09.2020).

СРЕДСТВА ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В УПРАВЛЕНИИ ЗДОРОВЬЕМ И ФИЗИЧЕСКИМ РЕСУРСОМ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Е.В. Густомясова, А.А. Густомясов

ЛГУ им. Пушкина, г. Санкт-Петербург

В современных экономических условиях крайне актуализировалась проблема сохранения здоровья человека, в том числе – трудоспособного возраста. Развитие современной экономики непосредственно связано с эффективным использованием рабочей силы, в связи с чем предъявляются все более высокие требования к «человеческому фактору».

Последние данные исследований и изучения причин происхождения травматизма и аварий по вине человека свидетельствуют, что развитие техники и информационных систем опережает мероприятия по защите самого человека от опасных и вредных воздействий техногенной и информационной среды [1].

Интенсификация труда вызывает увеличение трудовой нагрузки, функционального напряжения ключевых физиологических систем и всего организма в целом, рост утомления и снижение работоспособности в течение рабочего дня и в рабочем цикле, и как следствие, приводит к снижению производительности труда.

Сокращение двигательной активности, злоупотребление вредными привычками и агрессивные факторы внешней среды (экологические, климатические, эпидемиологические) – все вышеуказанное приводит к снижению и утрате здоровья человека трудоспособного возраста, а это, в свою очередь, прямо влияет на качество его жизни и качество трудовой деятельности. Следует отметить, что в результате возросшей заболеваемости и утраты трудоспособности работодатель (и государство в целом) несет огромные убытки – они связаны как с оплатой листов временной нетрудоспособности, так и с расходами по текучести кадров.

Актуализируя проблему сохранения здоровья персонала, необходимо обратить внимание на следующий факт: работодателями и исследовате-

лями достаточно большое внимание уделяется проблемам управления интеллектуальными ресурсами человека, как определяющего фактора, влияющего на конкурентоспособность, экономический рост и эффективность производства, но гораздо в меньшей степени уделяется внимание аспектам оптимизации физических ресурсов работников и укреплению их здоровья.

В настоящий момент времени заметна заинтересованность государства в этом направлении:

– на последнем Заседании Госсовета по физической культуре и спорту (06.09.2020) Президентом РФ В.В. Путиным утверждена реализация стратегических и программных документов области физической культуры и спорта, в число задач и планируемых результатов которых входит обеспечение сохранения и укрепления здоровья населения нашей страны средствами физической культуры;

– Распоряжение Правительства РФ от 26.04.2019 за № 833-р активизировало деятельность Министерства труда и социальной защиты – оно реализует «Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни». В число этих мер входят разработка и реализация программ укрепления здоровья на рабочих местах и мониторинг развития физической культуры и спорта в трудовых коллективах;

– Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон “О физической культуре и спорте в Российской Федерации”» принят Государственной Думой 22 июля 2020 года и одобрен Советом Федерации 24 июля 2020 года. Изменения в статье 2 дополнены пунктом 3.5 следующего содержания: «корпоративный спорт – часть массового спорта, направленная на физическую подготовку, физическое развитие работников организаций, объединенных отраслевой принадлежностью или принадлежностью к профессии, государственных корпораций, органов государственной власти и органов местного самоуправления, членов их семей и на организацию и проведение физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий среди указанных работников, членов их семей, в том числе реализуемая при содействии физкультурно-спортивных обществ».

Проведенный нами теоретический анализ научно-методической литературы и нормативно-правовых актов, а также собственные научно-методологиче-

ские исследования и практический опыт дают нам право со всей ответственностью утверждать, что в управлении здоровьем человека в процессе трудовой деятельности ведущую роль играют средства физической культуры. Место работы – это контролируемая среда и здесь сосредоточены большие контингенты населения, именно поэтому, на наш взгляд, необходимо создавать систему управления физическим ресурсом трудящегося, в составе которого: крепкое здоровье, обеспечивающее человеку возможность быстро адаптироваться к различным, в том числе и неблагоприятным, условиям жизни, труда и высокая общая физическая работоспособность, позволяющая добиться значительной специальной (профессиональной) работоспособности.

Актуальность наших исследований определяет учет принципиальных изменений в экономических и социальных ориентирах населения; качественное переосмысление категории рабочей силы; организации и места физической культуры в рыночных условиях на предприятиях и в организациях.

Для работодателя наиболее важным, возможно, является не конкретно здоровье работника, а его **профессиональная работоспособность**, то есть максимально возможная эффективность деятельности специалиста (максимально возможная производительность), но она обусловлена (!) функциональным состоянием его организма и взаимосвязью с его «профессиональным» здоровьем. Здоровье персонала рассматривается как мера соответствия психофизиологических параметров конкретного человека требованиям его профессии. От этого соответствия во многом зависит надежность профессиональной деятельности и это является одним из условий профессионального долголетия работника.

Здоровье персонала, его физический ресурс – это важнейший ресурс любого предприятия и организации. В экономически развитых странах *healthcare management* (управление здоровьем персонала) рассматривается как один из важнейших методов, используя который HR-отделы могут минимизировать издержки компаний и стимулировать работников. В американской практике (и во многом – в западноевропейской) *healthcare management* – это полноценная корпоративная система. Если раньше она была частью служб управления персоналом, то в последнее время (особенно в крупных компаниях) – это самостоятельные подразделения с широким набором функций.

Авторы Е.В. Густомясова и А.А. Густомясов разработали проект-систему «**Спортивный офис**», обеспечивающую эффективное управле-

ние физическим ресурсом работника, повышение производительности и эффективности труда, снижение уровня производственного травматизма, развитие корпоративной культуры и социальной политики, улучшение имиджа предприятия/компании. В проект входит:

- диагностика физического ресурса персонала предприятия;
- разработка комплексной системы мер (конкретной физкультурно-оздоровительной, спортивной программы) с учетом особенностей профессиональной деятельности;
- упорядочение существующей системы корпоративного спорта на предприятии;
- обучение специалистов, руководящих оздоровительно-спортивной работой на предприятии;
- консультации по всем вопросам.

Выводы. Полиэффективность управления здоровьем и физическим ресурсом работников предприятия, на наш взгляд, является весьма актуальным аспектом и заслуживает пристального внимания, как руководителей предприятий, так и специалистов различных областей – физической культуры и спорта, экономики, социологии, охраны труда.

Список литературы

1. Бондарев, И. Человеческие факторы в проблеме безопасности труда [Текст] / И. Бондарев, М. Исаева и др. // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. – 2009. – № 8. – С. 3–9.
2. Густомясова, Е.В. Обеспечение устойчивости профессиональной работоспособности и сохранения здоровья лиц трудоспособного возраста средствами физической культуры: монография [Текст] / Е.В. Густомясова, В.Г. Камалетдинов, Л.М. Куликова. – Челябинск: Уральская академия, 2013. – 135 с.
3. Густомясова, Е.В. Организация физкультурно-оздоровительной деятельности по месту работы граждан: учебно-практическое пособие [Текст] / Е.В. Густомясова; Уральский государственный университет физической культуры. – Челябинск, 2011. – 70 с.
4. Густомясова, Е.В. Организация массовой физкультурно-спортивной деятельности в трудовых коллективах: учебно-методическое пособие [Текст] / Е.В. Густомясова, А.А. Густомясов; Южно-Уральский государственный университет. – Челябинск, 2008. – 101 с.

ВЛИЯНИЕ СТРУКТУРЫ ЗАНЯТОСТИ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ СБЕРЕГАТЕЛЬНО-ИНВЕСТИЦИОННЫХ СТРАТЕГИЙ НАСЕЛЕНИЯ В ЦИФРОВОМ СОЦИУМЕ

И.Г. Давыденко

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

В настоящее время среди социально-экономических проблем, проявившихся или усилившихся в период формирования цифровой экономики, которые оказывают прямое воздействие на трудовой рынок, на первый план выходят неравенство и доходы населения, детерминирующие изменения сберегательных и инвестиционных стратегий.

Обобщение результатов международных и отечественных исследований, касающихся эффектов цифровизации для рынка труда и структуры занятости, позволяет выявить тенденции нарастания рисков технологической безработицы и социально-экономического неравенства. Однако в изученных работах не анализируются последствия трансформации российского рынка труда в условиях цифровизации для благосостояния населения и его участия в деятельности финансового рынка посредством формирования инвестиционно-сберегательных стратегий.

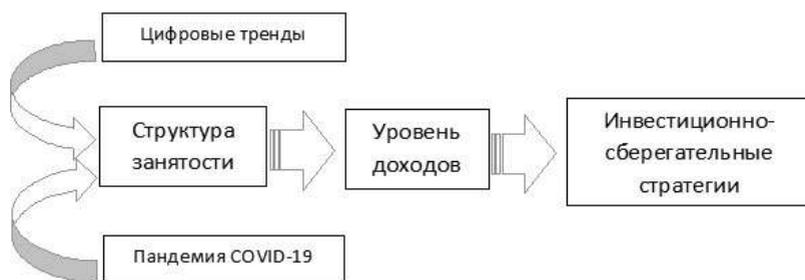


Рисунок 1 – Механизм влияния цифровизации на структуру занятости и инвестиционно-сберегательные стратегии населения

Показанная на рисунке взаимосвязанная триада: структура занятости – уровень доходов – сберегательно-инвестиционные стратегии, – позволяет отметить, что трансформация инвестиционно-сберегательных стратегий населения является результатом влияния множества факторов, в том числе структуры занятости. Изменения, происходящие на трудовом рынке, обусловлены воздействием как цифровых трендов, так и усугубляются проблемами, вызванными пандемией.

Современные сберегательно-инвестиционные стратегии индивидов и населения базируются «на решениях, нацеленных на аккумуляцию и сохранение денежных средств для определенной комбинации целей, действий и способов использования временно свободных персональных финансовых ресурсов. В результате принимаемых решений определяются норма и форма сбережений, инвестиционные инструменты с учетом риска и доходности, а также срок вложения временно свободных денежных средств» [1].

Ключевыми и все более актуализирующимися проблемами формирования сберегательно-инвестиционных стратегий населения являются следующие (рис. 2).



Рисунок 2 – Проблемы формирования сберегательно-инвестиционных стратегий населения

Как следует из содержания рисунка 2, важнейшей социально-экономической проблемой, сдерживающей формирование и развитие сберегательных-инвестиционных стратегий российского населения, выступает уровень его занятости, который обуславливает уровень и дифференциацию доходов; последний фактор принято рассматривать в качестве базового при принятии индивидуального решения о целях и объемах сбережений.

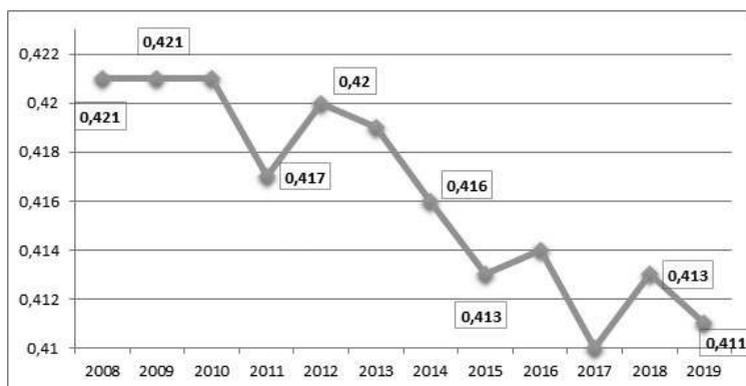


Рисунок 3 – Динамика коэффициента Джини в России [2]

Как следует из данных рисунка 3, в период финансового кризиса 2008–2009 гг. тестируется наиболее высокий уровень индекса Джини; в период относительной социально-экономической стабилизации значения данного показателя заметно понижаются.

Однако, согласно оперативным опросным данным в период пандемии, связанной с распространением коронавирусной инфекции, уровень неравенства доходов повышается преимущественно за счет задержек с выплатой заработной платы, ее сокращения и, в целом, уменьшения доли в совокупных доходах населения. Так, по данным опроса НИУ ВШЭ, заработная плата около 40 % жителей России из-за пандемии коронавирусной инфекции сократилась.

Наиболее значительно заработная плата снизилась у работников из наиболее уязвимых отраслей: строительства, торговли и сферы обслуживания. Негативная динамика по падению заработной платы в данных отраслях находится на уровне 65–75 %. Среди самозанятых доходы уменьшились

у 75 % опрошенных, а у сотрудников крупных и средних предприятий – у 48 % респондентов.

Далее, следуя заявленной логике рассуждений, важно рассмотреть обострившиеся проблемы занятости населения в период пандемии. По итогам обследования рабочей силы Росстата в марте 2020 г., уровень безработицы в России составил 4,7 %, в апреле текущего года вырос до 5,7 %, в мае – 6,1 %, в августе 2020 г. достиг 6,4 %. В целом, показатель доли жителей России, уже отметивших сокращение кадров или ожидающих этого, свидетельствует о негативных тенденциях на рынке труда.

В апреле 2020 г. экспертами Института демографии НИУ «Высшая школа экономики» проведено исследование занятости в период пандемии. Эксперты отметили, что около 10 % респондентов потеряли работу из-за эпидемии и введенных ограничений, а около 30 % респондентов заявили, что из-за коронавируса работы лишился кто-то из членов семьи; практически четверть опрошенных респондентов столкнулись с увольнениями (26 %). Результаты исследования показали, что «доля столкнувшихся с этими проблемами была выше доли тех, кто только испытывал подобные страхи (то есть ситуация на рынке труда из-за пандемии развивалась так стремительно, что значительная часть населения, не успев нарастить негативные ожидания, сразу столкнулась с реальными проблемами)» [3].

С учетом указанных негативных тенденций на рынке труда и в условиях сокращения заработной платы работников и доходов населения в целом, сберегательная и инвестиционная стратегия индивидов и домашних хозяйств формируется преимущественно под влиянием такого фактора как уровень доходов, в том числе ожидаемый и прогнозируемый на краткосрочную перспективу. Согласно традиционной, распространенной и устойчивой точке зрения на классификацию сберегательно-инвестиционных стратегий с использованием такого оценочного признака как цель формирования сбережений можно выделить: стратегию «создания резерва»; стратегию «накопления для будущего потребления»; стратегию «развития».

По данным исследовательского холдинга «Ромир», во время самоизоляции мнение о необходимости создания «финансовой подушки» и резервирования части располагаемого дохода изменилось: почти 40 % россиян в целом стремятся к формированию личных резервов, хотя раньше не делали сбережений. Кроме того, эксперты указали, что ограничения по

коронавирусной инфекции не изменили сберегательно-инвестиционный уровень и потенциал у 42 % опрошенных. Однако 11 % респондентов отметили сокращение объема сбережений [4].

Результаты проводимого мониторинга и социологических исследований приводят к выводу о выраженной тенденции общей апатии не только в потребительских настроениях, связанной с усталостью от ограничительных мер, но и в сберегательно-инвестиционном поведении населения. Так, значительная доля населения реализует стратегию «создания резерва», которая характеризуется консервативностью, низким уровнем доходности и предполагает создание определенного «неприкосновенного запаса» для обеспечения непредвиденных расходов, или для поддержания привычного уровня и стандартов потребления.

Таким образом, в современных реалиях нарастания негативных тенденций на отечественном рынке труда – рост безработицы, сокращение общего уровня заработной платы, вызванных не только цифровизацией труда, но и условиями пандемии, наблюдается трансформация сберегательных и инвестиционных стратегий домашних хозяйств. Стратегия «развития», когда сберегаемая часть доходов инвестируется в объекты предпринимательской деятельности или различные финансовые инструменты населения в условиях изменения структуры занятости и усиления дифференциации доходов населения, не может быть реализована [5].

Список литературы

1. Разумовская, Е.А. К вопросу о сущности сбережений и накоплений индивидов [Текст] / Е.А. Разумовская, К.С. Боброва // Интернет-журнал «FORUM». – 2019. – № 2(7).
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // URL: www.gks.ru
3. Институт демографии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс] // URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2020/0859/opros04.php>
4. Исследовательский холдинг «Ромир» [Электронный ресурс] // URL: <http://romir.ru>
5. Мавлютов, Р.Р. Финансы домашних хозяйств [Текст] / Р.Р. Мавлютов. – Волгоград: ВолгГАСУ, 2016.

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ В МЕЖДУНАРОДНОМ СТАНДАРТЕ ИСО 45001:2018

О.Д. Доронина, К.В. Ковалев

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

На современном этапе развития решение вопросов, связанных с повышением производительности труда, увеличением конкурентоспособности организаций и ростом национальных экономик, напрямую зависит от эффективности мер в области охраны здоровья и безопасности труда. Это обусловлено тем, что существующие процессы глобализации способствуют увеличению потенциальных факторов риска здоровью трудящихся, которые составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие. На состояние их здоровья влияют не только производственные риски, но и социальные, экологические, психологические факторы, а также вызовы и угрозы, возникающие в современном мире с радикально возросшей взаимозависимостью.

Несмотря на то, что во всем мире, в том числе и в России, ужесточаются меры ответственности в сфере производственной и экологической безопасности, совокупные издержки на выплату штрафов и компенсаций за возникновение производственных инцидентов продолжают ежегодно увеличиваться. По оценкам экспертов ООН, большинство стран ежегодно теряют от 4 до 6 % ВВП по причинам, связанным со здоровьем трудящихся, а прямые и косвенные расходы от профессиональных заболеваний и производственных инцидентов в мировом масштабе оцениваются в 2,8 триллиона долларов США.

Такая ситуация привела к изменению основных принципов Международной организации труда (МОТ) и Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) относительно механизмов реализации принятых ими решений по вопросам охраны здоровья и безопасности труда (ОЗ и БТ) работников. Сегодня одна из приоритетных задач международного сооб-

щества заключается в снижении уровня производственного травматизма и заболеваемости профессионального характера в процессе деятельности любых хозяйствующих субъектов.

В настоящее время вопросы безопасности труда рассматриваются в рамках ООН как неотъемлемая составляющая устойчивого развития, обеспечивающая основу для экономического роста, социальной справедливости и сохранения целостности экосистем. При этом меры в отношении детерминантов здоровья работника должны быть направлены не только на уменьшение профессиональных рисков, но и на улучшение состояния окружающей его среды, как на рабочем месте, так и в местах проживания.

Как показывает мировая практика, наиболее эффективная превентивная мера, предотвращающая возникновение травматизма и профессиональных заболеваний, – это безусловное применение стандартов на системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда работающих.

Необходимость защиты прав работников с помощью международных стандартов охраны труда отражены в Уставах МОТ и ВОЗ. В правилах Всемирной торговой организации (ВТО) применение стандартов ИСО для обеспечения безопасных условий труда при производстве продукции является одним из основных требований, определяющих ее конкурентоспособность.

В то же время все большее число международных и национальных стандартов на системы менеджмента охраны труда стали терять свою эффективность. Во многом это связано с тем, что при создании интегрированной системы менеджмента, для которой организации обычно используют стандарты ИСО 9001, ИСО 14001 и международные стандарты МОТ, часто возникают серьезные проблемы. Одна из основных причин заключается в том, что существующие международные стандарты МОТ имеют иную структуру по сравнению со стандартами ИСО, что затрудняет их интеграцию и создает большие проблемы при проведении оценки соответствия интегрированных систем менеджмента.

В целях обеспечения лучшей совместимости стандартов ИСО и МОТ на межправительственном уровне было принято решение о приведении всех стандартов на системы менеджмента к единой структуре и применению единых терминов и определений в процессе их использования. Такой подход позволяет предотвратить вероятность появления какой-либо пу-

таницы во время последовательного внедрения различных стандартов на системы менеджмента на одном и том же предприятии.

Во исполнение принятых решений в рамках Международной Организации Стандартизации в течение пяти лет (2013–2018 гг.) разрабатывались универсальные требования к обеспечению безопасных условий труда. В марте 2018 года эти требования были опубликованы в новом Международном стандарте ISO 45001:2018 «Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use» (Системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда – Требования с руководством по применению).

В процессе разработки стандарта ИСО 45001:2018 по всему тексту, где это было возможно, были найдены компромиссы, позволяющие достигнуть согласованности и предотвратить возникновение конфликтов с уже существующими и широко применяемыми стандартами ИСО на системы менеджмента, а также с международными трудовыми нормами и руководящими принципами МОТ.

В качестве базовой основы Международного стандарта ИСО 45001:2018 использовались следующие международные правовые документы:

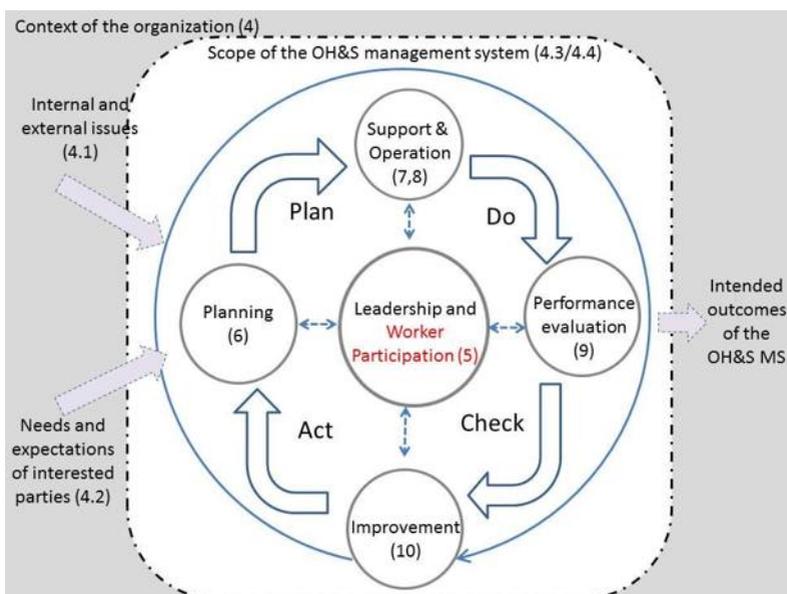
– Стандарт OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования» (OHSAS 18001:2007 «Occupational health and safety management systems – Requirements»). В Российской Федерации с 01.01.2013 введен в действие идентичный национальный стандарт ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования» [1].

– Руководство МОТ по системам менеджмента безопасности труда и охраны здоровья (ILO-OSH 2001 «Guidelines on occupation safety and health management systems»). В Российской Федерации с 01.07.2009 введен в действие идентичный Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования ILO-OSH 2001» [1].

– Основные положения и принципы, содержащиеся в стандартах ИСО 9001:2015 Системы менеджмента качества. Требования (ISO 9001:2015 Quality management systems – Requirements) и ИСО 14001:2015 Системы менеджмента окружающей среды – Требования с руководством по при-

менению (ISO 14001:2015 Environmental management systems – Requirements with guidance for use).

Структура стандарта ИСО 45001:2018 основана на процессной модели «Plan-Do-Check-Act» (PDCA), которая обеспечивает концептуальную основу для планирования деятельности организации и позволяет минимизировать потенциальные факторы риска здоровью работников (рис. 1).



* Числа, приведенные в скобках, относятся к номерам разделов в стандарте ISO 45001:2018

Рисунок 1 – Структура Международного стандарта ISO 45001:2018

Особо следует отметить, что Международный стандарт ИСО 45001:2018 устанавливает требования только к системам менеджмента охраны здоровья и безопасности труда, но не содержит требований к продукции. Различия между этими требованиями заключаются в следующем:

– Требования к системам менеджмента, установленные в Международных стандартах ИСО, являются универсальными для всех отраслей эконо-

мики и одинаково применимы к организациям любых видов деятельности, размеров и форм собственности в любых странах мира [3, 6].

– Требования к продукции устанавливаются, исходя из требований национальных технических регламентов, и могут различаться в зависимости от особенностей технического регулирования, поэтому они применяются только в пределах отдельно взятой страны [1, 3, 6].

Международный стандарт ISO 45001:2018 существенно отличается от стандарта OHSAS 18001:2007 и содержит ряд изменений, которые переводят этот стандарт ИСО на принципиально новый уровень, в частности:

1. В Стандарте ИСО 45001:2018 введено новое терминологическое понятие «контекст» (среда, окружение) организации, расширяющее требования к внутренним и внешним взаимодействиям организации, которые теперь имеют равную значимость. Это означает, что организация обязана обеспечивать безопасные условия труда не только для своего персонала, но и учитывать состояние условий труда своих подрядчиков и поставщиков, а также обеспечивать безопасность своей деятельности для здоровья населения, проживающего на прилегающих территориях. Этот подход гораздо шире, чем просто создание безопасных условий труда для своих работников, и означает, что при наличии потенциальных факторов риска здоровью и жизни населения, проживающего на прилегающих территориях, организация не имеет право заключать такие контракты.

2. В стандарте ИСО 45001:2018 введены новые требования к лидерству, обязывающие руководство организации создавать условия, при которых система менеджмента ОЗ и БТ должна стать частью общей системы управления организацией, а не быть формальным приложением к ней. Эти требования принесут большие изменения особенно для тех руководителей, которые зачастую передают полномочия по реализации системы управления охраной труда (СУОТ) в службу промышленной безопасности. Установленные стандартом ИСО требования позволяют обеспечить интеграцию процессов системы менеджмента ОЗ и БТ с бизнес-процессами организации, причем значимость этих двух процессов должна стать одинаково равной. Именно поэтому оценка эффективности деятельности организации по обеспечению безопасности труда и охраны здоровья работников должна быть приравнена к оценке эффективности ее экономической деятельности.

3. В стандарте ИСО 45001:2018 введено новое терминологическое понятие – «риск-ориентированное мышление» (risk-based thinking). Ориентация на мышление, основанное на оценке рисков, позволяет организации своевременно выявлять угрозы, способные вызвать отклонения системы менеджмента ОЗ и БТ от запланированных результатов, задействовать механизмы по предупреждению и снижению потенциальных факторов риска здоровью работающих, а также позволяет повысить эффективность реализации появившихся у организации возможностей для развития своей деятельности. Именно риск-ориентированный подход, сконцентрированный на неопределенности последствий от воздействия производственной деятельности на здоровье работающих, определяет первоочередность принятия мер предосторожности и способствует созданию безопасных условий труда.

В то же время в практической деятельности для эффективного использования риск-ориентированного подхода требуется особая подготовка специалистов, владеющих современными знаниями и опытом в данной области на высоком профессиональном уровне. Однако в нашей стране до сих пор существует дефицит таких квалифицированных специалистов, что может привести к возникновению целого ряда непредвиденных проблем при внедрении стандарта ИСО 45001:2018 на отечественных предприятиях.

Таким образом, новые требования к обеспечению безопасности труда и охране здоровья работников, зафиксированные в Международном стандарте ИСО 45001:2018, следует рассматривать как эффективный инструмент, позволяющий повысить производительность труда, увеличить конкурентоспособность организации, снизить технические барьеры, как в торговле, так и при добыче, транспортировке и реализации углеводородного сырья и его компонентов.

Заключение. В Международном стандарте ИСО 45001:2018 содержатся требования именно к безопасности труда, а не к безопасности продукции или услуг компании.

Одно из главных преимуществ Международного стандарта ИСО 45001:2018 на системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда заключается в том, что он имеет одинаковую структуру с такими Международными стандартами, как ИСО 9001:2015 на системы менеджмента качества и ИСО 14001:2015 на системы менеджмента окружающей сре-

ды. Это значительно облегчает их комплексное применение и позволяет создать действенный механизм, обеспечивающий их совместную интеграцию в бизнес-процессы организации, тем самым повышая эффективность достижения организацией своих стратегических целей.

Следует отметить, что применяя новый Международный стандарт ИСО 45001:2018 важно не просто принимать к руководству выполнения изложенных в нем требований, а адаптировать их к конкретным производственным процессам, что облегчает его интеграцию в единую стратегическую систему управления производственной деятельностью организации.

Реализация требований стандарта ИСО 45001:2018 позволяет минимизировать производственный травматизм, снизить расходы на медицинское обслуживание сотрудников, сократить общее количество технологических и технических издержек, избежать дорогостоящих судебных исков, а также сократить расходы на страхование.

Таким образом, от эффективности систем менеджмента, обеспечивающих безопасные условия труда и охрану здоровья трудящихся, напрямую зависит существование организации на рынке и конкурентоспособность ее продукции, особенно в условиях современных процессов глобализации.

Список литературы

1. Сайт Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (Росстандарт) [Электронный ресурс] // URL: <http://gost.ru>
2. Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс] // URL: <http://www.rosmintrud.ru>
3. Сайт Международной Организации по Стандартизации (ИСО) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.iso.org>
4. Сайт Всемирной организации Здравоохранения (ВОЗ) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.who.int>
5. Сайт Международной Организации Труда (МОТ) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.ilo.org>
6. Сайт Всемирной Торговой Организации (ВТО) [Электронный ресурс] // URL: <http://wto.org>
7. Сайт Организации Объединенных Наций (ООН) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.un.org>

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ

С.А. Дюжиков

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Российская система высшего образования переживает процесс модернизации. Происходящие изменения глубоко отражаются на работниках вузов. В сложившейся ситуации как никогда возрастает роль диалога профсоюза, работников высшей школы и ее администрации.

Чтобы держать «руку на пульсе» коллектива, отслеживать точки напряженности и, как следствие, планировать свои первоочередные задачи, профсоюзная организация должна иметь соответствующие инструменты диагностики.

Наличие социологической службы актуально не только для каждой в отдельности профсоюзной организации, но особенно важно для профсоюзных объединений.

Опыт Профсоюзной организации ЮФУ – подтверждение этого. По своей структуре вузовская организация профсоюза довольно разнообразна и обширна. «Социальная температура» в коллективе может значительно отличаться по структуре подразделений.

Для реализации мер единой социальной политики в университете более 20 лет назад в профорганизации ЮФУ (а тогда РГУ) была создана социологическая служба, к работе которой были привлечены специалисты факультета социологии, в дальнейшем преобразовавшегося в Институт социологии и регионоведения.

Проведены социологические исследования по анализу условий труда профессорско-педагогического состава, отношению сотрудников к структурным изменениям университета, по оценке качества подготовки специалистов, по созданию образа современного студента и др.

Именно владение мнением коллектива позволило кампанию по внедрению эффективного контракта провести «эффективно и эффектно».

Актуальные исследования проводились весной и летом 2020 года и были посвящены условиям обучения в дистанционном формате и связанным с этим проблемам. Обобщение полученных результатов позволило профсоюзной организации ЮФУ совместно с ректоратом разработать «Методические рекомендации по организации учебных занятий с применением дистанционных образовательных технологий в ЮФУ».

Более 5 лет назад в ЮФУ по инициативе профорганизации создан Центр исследования социально-трудовых отношений и проблем профсоюзного движения.

Центр сотрудничает также с Ассоциацией выпускников ЮФУ и подготовил исследование «ЮФУ глазами выпускников» с целью изучения сильных и слабых сторон и запросов потребителей рынка образования.

Сотрудники центра работают совместно с коллегами из других подразделений университета, проводя глубокие междисциплинарные исследования по анализу социально-трудовых отношений. Так, например, в 2019 году в ЮФУ была образована междисциплинарная рабочая группа в составе Тарасенко Л.В. (зав. кафедрой региональной социологии и моделирования социальных процессов), Астоянц М.С. (зав. кафедрой отраслевой и прикладной социологии), Рачипы А.В. (зав. кафедрой социологии, истории, политологии ИУЭС), Дюжикова С.А. (директора Центра исследования социально-трудовых отношений и проблем профсоюзного движения), Скачковой Л.С. (зав. кафедрой управления человеческими ресурсами экономического факультета), Темиркановой А.В. (доцента кафедры инновационного и международного менеджмента) для проведения исследования «Социально-профессиональное самочувствие сотрудников ЮФУ: анализ степени удовлетворенности и вовлеченности».

Целью исследования стало выявление и исследование основных параметров социально-профессионального самочувствия – удовлетворенности условиями труда и вовлеченности в жизнедеятельность вуза сотрудников Южного федерального университета. Исследователи поставили перед собой ряд задач: проанализировать субъективные оценки степени вовлеченности работников в жизнь университета; рассмотреть факторы, определяющие содержательный интерес к работе в университете; выявить оценки работников университета относительно признания их заслуг; провести анализ оценок и ожиданий сотрудников относительно системы оплаты труда; выя-

вить степень удовлетворенности персональными условиями труда и материально-техническим оснащением в университете; проанализировать степень удовлетворенности отношениями с непосредственным руководством; выявить степень удовлетворенности работой профсоюза университета; оценить организационную лояльность работников университета и т.д.

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

1. На сегодняшний день сотрудники университета фокусируют внимание в первую очередь на правозащитных проектах профсоюза; социальные проекты при этом также важны, однако менее приоритетны.

2. Одной из задач исследования стало сравнение оценок сотрудников университета и руководителей структурных подразделений по ключевым вопросам. Исследователи опросили руководство структурных подразделений, насколько эффективен профсоюз как инструмент, с помощью которого сотрудники могут отстаивать свои права. Как показали полученные данные, большинство из них смогли наладить сотрудничество с профсоюзной организацией и эффективно оценивают профсоюз как инструмент защиты прав работников университета. Но существует необходимость налаживания более тесного сотрудничества профсоюзной организации с руководителями подразделений, ведения конструктивного диалога руководителей подразделений с представителями профсоюза «на местах» (в самих подразделениях), что требует от работников профсоюзной организации повышения внимания к сотрудничеству с ними.

3. Следует отметить, что общая информированность и своевременность получения информации о возможностях, предоставляемых членам профсоюза, оцениваются участниками опроса положительно. Ожидаемо, число положительных градаций выше среди членов профсоюза, что еще раз подтверждает необходимость налаживания сотрудничества с теми коллегами, которые пока в нем не состоят.

4. Участники опроса продемонстрировали высокую степень активности в ответах на открытые вопросы анкеты, что демонстрирует желание и потребность значительной части сотрудников ЮФУ иметь возможность для обсуждения и оказания влияния на принятие управленческих решений. Профсоюз является площадкой для такого рода дискуссий и формирования предложений сотрудников университета как одного из инструментов управления вузом.

По результатам данного исследования были получены выводы относительно недостаточной удовлетворенности уровнем оплаты труда, возможностью получения дополнительных выплат, в том числе неэффективные оценки стимулирующего механизма рейтинга, сокращением полезного времени для преподавания и проведения исследований за счет увеличения бумажной работы. Важно понимать, что вовлеченность предполагает не только желание и требования организации от работника относительно дополнительных усилий на рабочем месте, выходящих за должностные обязанности, но и ответственность работодателя, связанную с совершением дополнительных усилий по улучшению жизни своих сотрудников. То есть речь идет о взгляде на мотивацию как проявление эффективной социальной ответственности перед работниками, реализацию программ повышения качества жизни своих сотрудников. Одним из современных трендов в области управления персоналом организаций является внедрение «программ благополучия сотрудников», имеющих мощное воздействие на производительность и вовлеченность персонала.

Исследовательская группа совместно с Профсоюзной организацией Южного федерального университета разработала Комплексную программу по улучшению социально-профессионального самочувствия сотрудников Южного федерального университета (ПРОГРАММА БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ЮФУ), которая будет решать следующие задачи:

- создание/совершенствование условий труда (здоровая и комфортная атмосфера на рабочих местах);
- укрепление физического самочувствия (повышение грамотности в вопросах здоровья и развитие полезных привычек у сотрудников, организация эффективного отдыха; создание возможности для финансовой поддержки спорта/физической активности сотрудника, питание (мониторинг качества питания, финансирование обедов сотрудников), тренинги по управлению сном и др.), снижение медицинских рисков (создание возможностей мониторинга здоровья сотрудников для выявления групп риска);
- повышение идентичности и привязанности у сотрудников к университету и т.д.;
- развитие (профессиональное развитие, коррелирующее с профессиональными задачами и внутренними потребностями развития работника,

создание централизованного фонда поддержки научных проектов, повышения квалификации и др.);

- социальное благополучие: необходимый минимум в этой части – это простое и доступное информирование всех сотрудников о тех льготах, которыми они могут воспользоваться, например, в соответствии с коллективным договором, трудовым, налоговым законодательством и т.д.

Приведенные примеры являются хорошей иллюстрацией важности проведения регулярных социологических измерений в больших коллективах и подготовки на их основании необходимых управленческих решений.

Список литературы

1. Михалкина, Е.В. Удовлетворенность трудом в академической сфере [Текст] / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, С.А. Дюжиков // Terra Economicus. – 2020. – № 18(3). – С. 160–181. – DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-3-160-181.
2. Дюжиков, С.А. Социальные смыслы российского профсоюзного движения в системе высшего образования: исторические уроки и современные тенденции [Текст] / С.А. Дюжиков // Гуманитарий Юга России. – 2020. – Т. 9. № 1. – С. 230–241. – DOI: <https://doi.org/10.19181/2227-8656.2020.1.18>.
3. Дюжиков, С.А. Информационные технологии в деятельности профсоюзной организации [Текст] / С.А. Дюжиков // Роль и место профсоюза в XXI веке: актуальные вопросы социального партнерства: материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2019. – С. 69–77.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НРАВСТВЕННО-ПРАВОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ В УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ В СИСТЕМЕ МВД

М.Г. Евдокимова, Е.А. Васкина

Восточно-Сибирский институт МВД России,
г. Иркутск

В рамках определенной цивилизации человек сам определяет специфичность профессиональной деятельности, а также комплекс характерных особенностей, деловых и нравственных качеств работника, присущих каждому виду деятельности. В целом любая деятельность человека наделена «нравственным ядром», поскольку суть профессионализма заключается в сохранении нравственных ценностей [2, с. 121]: проявление деловых качеств, соблюдение нравственных и правовых норм труда, чувство ответственности, поддержание и сохранение этики отношений в педагогическом и учебном коллективе и т.п.

В целом все виды профессиональной деятельности можно подразделить на три большие группы, которые:

- связаны с производством материальных средств;
- направлены на созидание духовных ценностей;
- способствуют преобразованию духовного и материального мира в жизни человека.

Первая группа включает производственно-техническую деятельность, вторая – организационно-управленческую, педагогическую, третья – оказание услуг.

Независимо от характера специфичности вида деятельности все они пронизаны нравственными требованиями, поскольку каждому работнику приходится сталкиваться с новейшими техническими и интеллектуальными достижениями, которые в многократном размере способствуют его воздействию на окружающий мир, изменяя его социальную, психологическую среду окружения. «От современного работника требуется не только его личная ответственность, профессиональные умения, знания и навыки, но и мировоззренческая зрелость, профессиональная компетенция, позволяющие ему видеть и оценивать самые отдаленные последствия своих действий» [2, с. 121].

В системе педагогической деятельности важны все компоненты: воздействие на педагогический субъект и объект, определения общих целей совместного творчества, поиску и пути в установлении целей обучения и инновационные средства педагогического воздействия (по Н.В. Кузьминой) [1, с. 147]. Преобладание того или иного компонента в деятельности преподавателя указывает на то, что активность обучающихся имеет определенный вид, поскольку реализуется определенный метод обучения и воспитания, однако успешность выбора этого метода будет зависеть от совместного труда, взаимодействия, взаимопонимания.

Педагогу, работающему в системе МВД, приходится сотрудничать не только с коллегами, но и обучающимися – будущими сотрудниками правоохранительных органов. Соответственно его взаимодействия максимизируются, предполагая высшую степень его нравственной надежности, что и предопределяет нравственное ядро профессиональной деятельности преподавателя.

Чтобы определить нравственные принципы («нравственное ядро») специфики его работы, рассмотрим понятие «нравственная надежность», и как эта надежность проявляется в трудовой деятельности специалиста.

В.С. Олейников полагает, что «нравственная надежность» выражается в безотказности в работе», а это не что иное, как «совокупность деловитости и моральности, которые не просто обуславливают друг друга, но и взаимопроникают» [2, с. 122]. То есть речь идет о том, что полицейский должен быть принять участие в самых сложных ситуациях как состоявшаяся личность. Другими словами, проявляется «инобытие» личности в другом социуме, а ее персонализация выражается в таких качествах, как лидерство, уважение, дружеские отношения в коллективе. Б.Ф. Кваша, В.С. Олейников и А.В. Щеглов полагают, что «потребность индивида быть личностью становится акмеологическим условием формирования у других людей способности видеть в нем личность» [3, с. 48–49]. Ученые также утверждают, что «человеку свойственно стремление к самопознанию и самосовершенствованию, что и отличает его от других живых существ» [3, с. 50]. Такой диалектический подход к становлению личности курсанта – будущего сотрудника правоохранительных органов может найти педагог.

Учитывая социальную среду – объективные факторы (соблюдение требований присяги, устава института, приказов, дисциплинарное соблюдение режима дня) и субъективные факторы (личностные качества обучающегося

ся, сознательный выбор своей профессии, принятие нравственно-правовых норм и морали воинского коллектива), способствующую проявлению индивида как личности, преподаватель может обеспечить правильный обоснованный подход к процессу профессионализации каждого курсанта. В связи с чем для педагога основополагающая цель в учебно-воспитательном процессе – сформировать у будущих сотрудников правоохранительных органов определенные нравственные и социальные качества:

- 1) культура общения, как в коллективе учебной группы, так и с гражданами и представителями общественных организаций;
- 2) соблюдение нравственно-правовых традиций воинского коллектива;
- 3) оперирование базовыми теоретическими знаниями и культурой теоретического и методологического мышления и практической готовности пользоваться базовыми технологиями в профессиональной деятельности;
- 4) культура персонального саморазвития [3, с. 92];
- 5) готовность к внезапным действиям;
- 6) выработка нравственного иммунитета к негативной информации;
- 7) защита сотрудника от профессиональной деформации;
- 8) готовность к проигрыванию социальных ролей, вытекающих из статуса будущей профессии;
- 9) субординация отношений в воинском коллективе [2, с. 103].

Из вышесказанного следует вывод о том, что человеку сама природа дала возможность самовыражаться, а возможность самоактуализироваться достигается при помощи совместной творческой деятельности всех участников педагогических систем.

Список литературы

1. Бардовская, Н.В. Педагогика. учебник для вузов [Текст] / Н.В. Бардовская, А.А.В. Реан. – Санкт-Петербург: Питер, 2000. – 304 с.
2. Олейников, В.С. Нравственно-правовая система воспитания органов внутренних дел России: монография [Текст] / В.С. Олейников, А.В. Пономаренко / под общ. ред. В.С. Олейникова. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургская академия МВД России. 1997. – 171 с.
3. Кваша, Б.Ф. Акмеология: методологический аспект: учебное пособие [Текст] / Б.Ф. Кваша, В.С. Олейников, А.В. Щеглов / под ред. В.С. Олейникова – Санкт-Петербург: СПбГУ, СПб Академия МВД России, 1998. – С. 46.

РОЛЬ СТУДЕНЧЕСКИХ ПРОФСОЮЗОВ В СТАНОВЛЕНИИ АКТИВНОЙ ПОЗИЦИИ МОЛОДЕЖИ

А.В. Ермоленко

ГУ ЛНР «Луганский государственный медицинский университет имени Святителя Луки», г. Луганск, Луганская Народная Республика

«О светлом будущем заботятся политики, о светлом прошлом – историки, о светлом настоящем – профсоюзы!»

На сегодняшний день одной из важнейших задач в области государственной молодежной политики является привлечение молодежи к участию в строительстве гражданского общества, к активному обозначению своей позиции в общественной и политической сферах деятельности государства. Молодежная инициатива, стремление к самостоятельному участию в жизни общества и государства, к удовлетворению и реализации различных социальных потребностей и интересов ведут к возникновению лидерства, общественных объединений, добровольчества и других форм социальной активности. Общественные организации студентов представляют собой одну из подсистем воспитательного процесса вуза, обеспечивающую личностное саморазвитие будущего специалиста на основе индивидуального творческого подхода, избирательного отношения к действительности, свободного выбора субъектной позиции, добровольного принятия жизненных ценностей и приоритетов.

Во все времена политики делали ставку на молодежь (двигатель прогресса), которой предстоит продолжать дела своих отцов. Жизнь ставит перед молодыми людьми задачи, требующие активного включения в общественные отношения, во взаимодействие с людьми и социальными институтами в экономической, политической и духовной сферах. Наиболее активная часть молодежи реализует себя в различных молодежных организациях (социальные лифты для молодежи), получая соответствующий опыт работы, молодежь имеет реальную возможность попасть в политическую элиту страны. В наше время существует множество молодежных

движений, «опекаемые» соответствующими всероссийскими партиями. Среди них самой массовой общественной организацией являются студенческие профсоюзные организации, в которые могут вступать студенты, обучающиеся как на бюджетной, так и на договорной основе.

Основная цель профсоюзной организации студентов – добиться того, чтобы молодежь увидела в профсоюзе организацию, которая поможет отстоять и защитить их права и свободы. Занимая серьезное место в системе молодежной политики, профсоюзные организации не только верны идеям и традициям, но и постоянно стремятся к развитию и инновациям, выступая фактором развития социальной компетентности студенческой молодежи. Функционирование студенческого профсоюза является одной из наиболее эффективных и комплексных моделей развития социальной компетенции молодежи. Студент, вовлекаясь в работу профсоюза, приучается занимать активную гражданскую позицию, сотрудничать с другими представителями студенческой организации в достижении общих целей, искать и находить содержательные компромиссы, приобретать ряд организационных навыков, развивать способности вырабатывать решения и участвовать в их реализации. Наиболее значимыми направлениями деятельности профсоюзной организации студентов являются социальная защита и поддержка. Поэтому часто студенческие профсоюзные организации ассоциируются лишь с защитой прав и свобод студентов. Однако в последнее время для Правительства Луганской Народной Республики и Российской Федерации одним из приоритетов стало развитие молодежной политики. В связи с этим профсоюзные организации приобретают другую роль. Теперь наравне с защитой прав учащихся профсоюзы активно используются для поиска потенциальных лидеров в молодежной студенческой среде, дальнейшего их развития (обучения) и возможности проявить себя на более высоком уровне. На сегодняшний день студенческие профсоюзы являются одной из составляющих частей воспитательного процесса в университете, обеспечивающей личностное саморазвитие будущего специалиста на основе индивидуального творческого подхода, свободного принятия жизненных ценностей и приоритетов. Студенческий профсоюз выступает в роли свободного пространства для удовлетворения социальных потребностей учащейся молодежи в самоутверждении и самоопределении. В нем главным является социально значимое неформальное и абсолютно свободное

общение, уровень которого зависит от уровня социальной зрелости студентов и от уровня социальных требований со стороны всех общественных и государственных институтов и центров воспитания и образования. Участие в деятельности профсоюзной студенческой организации, как никакая иная деятельность студентов, предоставляет молодым людям возможность осознать себя личностью, индивидуальностью, самоутвердиться, развить свои интересы и способности одновременно, осознать себя частью коллективных общностей.

Профсоюзные организации – единственные общественные организации, чьи права и гарантии закреплены законами (Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон «О профессиональных союзах ЛНР», Трудовой кодекс РФ, Трудовой кодекс ЛНР). Это студенческие организации, действующие в рамках единой общегосударственной структуры, объединяющей молодежь с другими категориями граждан. Эти и другие особенности дают студенческим профсоюзам, функционирующим на принципах самоуправления, значительное преимущество и позволяют выполнять функцию регулирования отношений между администрацией вуза и студентами посредством социального партнерства. Как уже отмечалось, основными задачами существования и осуществления деятельности профсоюзной организации студентов являются представительство и защита индивидуальных и коллективных социально-экономических и иных, связанных с обучением, прав и интересов студентов – членов профсоюза.

Однако, на мой взгляд, в качестве дополнительных задач, стоящих перед студенческими профсоюзными организациями сегодня, можно выделить и две следующие:

1. Подготовка молодых граждан с активной жизненной позицией, наличием четких моральных и социальных установок.
2. Участие в реализации государственной молодежной политики.

Каждый день студент приходит в вуз получать знания, но в процессе учебы нередко возникают проблемы, связанные с социальной сферой. Вопросы, относящиеся к организации питания, работы медпункта, библиотеки, гардеробов в корпусах и другие, влияют на протекание учебного процесса. Все эти проблемы необходимо решать путем переговоров и закреплять нормативно-правовой базой.

Проявляя себя в работе профсоюзной организации в студенческие годы, профсоюзные активисты достигают профессиональных успехов. После окончания вуза чаще всего именно профсоюзные лидеры переходят на работу в администрацию университета (полученных навыков и опыта хватает, чтобы преуспеть на любой работе). Развитие любой организации невозможно без новых веяний, течений, инноваций, которые обычно несут люди молодого поколения. Нашим профсоюзам необходимы свежая волна, энергия и энтузиазм молодых активистов. Но и профсоюз может многое дать ребятам – в первую очередь, это общение с людьми, имеющими опыт, твердое жизненное кредо, с людьми, которые могут многому научить.

Также хотелось бы отметить, что участие в работе профсоюзной организации, работе органов студенческого самоуправления способствует развитию студента, поскольку по отношению к личности самоуправление выполняет следующие функции:

- 1) адаптационную (умение строить взаимоотношения в коллективе);
- 2) интегративную (дает возможность сочетать коллективные и индивидуальные виды деятельности);
- 3) освоение управленческой культуры (появляется возможность осуществить самостоятельный выбор в принятии решения, важного для себя и для коллектива; осознание свободы и ответственности).

Развивая такие качества личности студента, как целеустремленность, эмпатию, доброжелательность, психологическую стабильность, социальную активность, профсоюзы выступают фактором развития социальной компетентности студенческой молодежи.

Учитывая вышеупомянутые факторы, а также стремление молодежи к объединению с единомышленниками, можно сделать вывод, что деятельность студенческих профсоюзов в учебных заведениях имеет большое значение и выполняет многие важные задачи, стоящие перед государственной молодежной политикой страны в целом.

Я думаю, что верность идеям, традициям и в то же время стремление к постоянному развитию и инновациям позволяют профсоюзным организациям оставаться на высоком уровне среди многих других молодежных общественных организаций, занимать серьезное место в системе молодежной политики страны.

Профсоюз – это практические знания, возможность для самореализации, личностный рост, подготовка к трудовой деятельности. Студенческая пора – лучшее время в жизни, и студенческие профкомы стараются сделать ее действительно незабываемой. Профсоюз может быть по-настоящему сильным только при условии наличия перспективы развития – активной молодежи в профсоюзных рядах!

Список литературы

1. Гарькина, И.А. Молодежное правительство – кадровый резерв государственной власти [Электронный ресурс] / И.А. Гарькина, И.Н. Гарькин // Современные научные исследования и инновации. – 2014. – № 8. – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/08/37172>
2. Гарькин, И.Н. Роль общественных организаций в развитии строительного комплекса [Текст] / И.Н. Гарькин, И.А. Гарькина // Молодой ученый. – 2014. – № 5. – С. 440–442.
3. Концепция развития студенческого самоуправления в Российской Федерации // Роль студенческого самоуправления в подготовке конкурентоспособных специалистов: материалы Всероссийской конференции. 4–6 мая 2005 г.
4. Меликадамян, Т.Р. Молодежное самоуправление – инструмент формирования гражданских институтов и развития правового государства [Электронный ресурс] / Т.Р. Меликадамян // Благотворительный фонд социального развития. – URL: <http://www.soc-rg.ru> (дата обращения: 15.01.2011).
5. Состояние и перспективы студенческого самоуправления в городе Саратове // Материалы городской научно-практической конференции. 20 ноября 2009 г., г. Саратов.
6. Студенческое самоуправление: инновации, проблемы и перспективы // Материалы Общероссийской студенческой конференции. 29–30 апреля 2010 г.
7. Куньшин, А. Молодежь сегодня и завтра [Электронный ресурс] / А. Куньшин // НФ «Развитие». – URL: <http://www.fond-razv.ru/arc/10.shtml>

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ДЕНЕГ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ СТРАНЫ

Д.С. Захарова

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Исследование Всемирного банка показало, что во всем мире показатели бедности остаются на высоком уровне. Становится все более очевидным, что выгоды экономического роста распределяются неравномерно между регионами и странами [1, с. 2]. Бедность населения порождается различными факторами, и в основном данные факторы экономические, а именно, ограниченным доступом к финансовым услугам [2, с. 2496].

Рынок цифровых денег (криптовалют) продолжает расти и привлекать все больше внимания инвесторов. Стоит подчеркнуть социально-экономические перспективы цифровых денег. По данным различных исследований, криптовалюты имеют, в контексте платежной системы, много преимуществ, а именно:

- анонимность;
- технологическая защита цифровых токенов;
- мгновенное совершение транзакций;
- минимальные транзакционные издержки.

Но критики криптовалют утверждают, что криптовалюты, как и другие виды денег, не защищены от мошенничества, например [3, с. 15]:

– «несколько миллионов биткоинов с японской платформы Mt. Gox в 2014 году и 50 миллионов долларов в эфире во время атаки децентрализованной автономной организации (DAO) в 2016 году были украдены»;

– «около 46 % транзакций биткоинов связаны с незаконной деятельностью, но что нелегальная доля активности биткоинов со временем снизилась с появлением более непрозрачных криптовалют»;

– «пользователи кажутся незащищенными, поскольку платежи часто необратимы, а ошибочный перевод не может быть отменен, в отличие от платежей по кредитной карте».

Также криптовалюты не стабильны и сложны технологически.

Тем не менее, если посмотреть увеличивающуюся динамику криптовалют на примере биткоина, можно сказать, что вышеобозначенные недостатки цифровых денег не останавливают экономических агентов в использовании данной технологии (рис. 1).

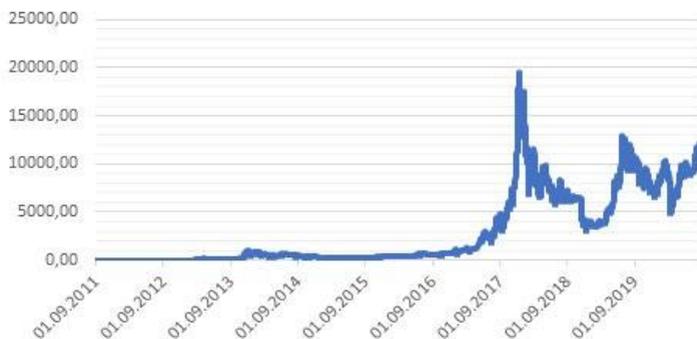


Рисунок 1 – Динамика биткоина за 10 лет [4]

Таким образом, видно, что криптовалюты имеют свою ценность, и можно сказать, что мера ценности криптовалют – это анонимность и минимальные транзакционные издержки.

В социально-экономических перспективах развития цифровых денег наблюдается возможность использования криптовалют «в различных циклах воспроизводственного процесса. Скорость обращения виртуальных валют способствует увеличению выпуска и реализации продукции» [5, с. 58].

В исследовании Moritz Holtmeier, Philipp Sandner «The impact of cryptocurrencies on developing countries» [6, с. 5] представлены основные проблемы экономического характера развивающихся стран, характерные и для экономики России, признанной страной с развитой экономикой, а именно:

– ограниченный доступ к финансовым услугам. Во многих исследованиях показано, что финансовая доступность оказывает большое влияние на развитие страны. Ограниченный доступ к финансовым услугам несет в себе серьезную проблему, связанную с бедностью [2, с. 2498];

– минимальные возможности участия в международных транзакциях, то есть для того, чтобы перевести национальную валюту в другую страну, необходимо произвести конвертацию в международную валюту, что несет большие потери при взимании комиссии за конвертацию;

– низкий уровень социального доверия, так как социальное доверие имеет возможность улучшать экономический рост и уровень жизни [7, с. 16]. Американской компанией Edelman в 2019 году было проведено исследование по определению уровня доверия экономических агентов различных стран. Россия на данный момент занимает последнее место в рейтинге доверия к общественным институтам, в частности и к финансовым.

Таким образом, основываясь на анализе данных проблем, можно сказать, что криптовалюты способны ускорить процесс решения многих экономических проблем, а именно, криптовалюты позволяют участвовать в международных торгах без участия банковских услуг с минимальными транзакционными издержками. А также они могут повысить общественное доверие и борьбу с коррупцией при помощи более прозрачной контрактной системы. Экономические агенты могут использовать общедоступные записи в блокчейне о проведенных транзакциях для отслеживания использования государственных средств.

Основываясь на рассмотренных перспективах криптовалют, можно определить некоторые положительные влияния цифровых денег:

– установление контактов с экономическими агентами различных стран;

– повышение финансовой грамотности населения;

– улучшение качества предоставляемых услуг посредством использования технологии блокчейн;

– увеличение ВВП страны посредством обмена товарами при помощи криптовалют;

– в целом нормализовать экономику страны при помощи масштабного инвестирования.

Таким образом, очевидно, что внедрение современных цифровых денег может оказать большое положительное влияние на социально-экономическое развитие страны.

ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

В.О. Зинченко

Луганский государственный педагогический университет,
г. Луганск, Луганская Народная Республика

Одним из инструментов инновационного развития экономики России является цифровизация, которая должна обеспечить эффективное слияние разных видов технологий с информационными технологиями, вывести на новый уровень производственные, финансовые, торговые, транспортные и другие процессы. Сущность цифровизации связывается исследователями с совершенствованием работы предприятий посредством широкого использования информационных ресурсов, что позволит вывести на новый уровень взаимодействие работников между собой и с другими субъектами хозяйственных отношений.

При этом цифровизация, кроме ускорения экономических процессов, принесет и ряд социальных сложностей. Учеными указывается на неизбежность изменения характера труда, что вызовет отмирание части профессий (от 10 до 30 % существующих сегодня) и перевода значительной части в ряд высокоинтеллектуальных профессий, что поставит перед работниками вопросы соответствия уровня полученного образования новым требованиям работодателей [1; 2]. Общим требованием для всех работников станет высокий уровень владения информационной компетентностью, что проявляет взаимосвязь между цифровизацией экономики и цифровизацией образования, актуализируя проблему готовности педагогов всех уровней системы образования, и прежде всего высшего образования, к процессам цифровизации.

Сама цифровизация образования рассматривается исследователями двояко. С одной стороны, цифровизация расширяет границы познания, создавая реальное открытое образовательное-научное пространство и делая непрерывное образование доступным для широких масс; выводит на новый уровень технологическую базу образовательных учреждений и спектр используемых образовательных технологий.

С другой стороны, педагогам и обучающимся приходится сталкиваться с низким качеством образовательных онлайн-программ и курсов; фрагментарностью передаваемых знаний, отсутствием их взаимосвязи с фундаментальными знаниями; насаждением ценностей, идущих в противоречие с общечеловеческими и традиционными национальными ценностями.

Кроме того, цифровизация требует новых подходов к организации профессиональной подготовки будущих специалистов в высшей школе, новых методик, в основе которых лежат IT-технологии.

Как свидетельствуют наши исследования, многие педагоги высшей школы не готовы к цифровизации образования, поскольку не владеют необходимым уровнем информационной компетентности и, что самое главное, не умеют интегрировать образовательные и информационные технологии, использовать информационное пространство для передачи знаний, обмена опытом и продвижения собственных педагогических наработок [3]. Несмотря на явную некомпетентность в вопросах использования информационных технологий, многие педагоги продолжают формально относиться к институту повышения квалификации, ставя задачу по получению желанного сертификата о прохождении курсов, а не реальных знаний и навыков по созданию образовательных продуктов.

Однако процессы оптимизации, проходящие сегодня в системе высшего образования, и работа в условиях пандемии ярко высветили проблему не только технической неготовности многих вузов к цифровизации образования, но педагогов к образовательной деятельности с использованием информационно-компьютерных технологий.

Для решения данной проблемы, прежде всего, предлагаем руководителям вузов провести диагностику уровня сформированности информационной компетентности у педагогов. Понимая этический характер такой диагностики, считаем, что она может носить скрытый характер посредством разработки педагогами тех или иных видов занятий с использованием информационных технологий. Речь не должна идти о разработке мультимедийных презентаций для использования во время лекций или практических занятий, а о создании и проведении онлайн-лекций, вебинаров, использовании информационных образовательных программ по обработке экспериментальных данных, автоматизированному проектированию, выстраиванию с помощью информационных технологий графиков, таблиц, схем и т.д.

Реальная картина владения педагогами информационными технологиями станет основой и для формирования содержания курсов повышения их квалификации, включающих как знакомство с самими ИТ-технологиями, так и с обучающими платформами, что сделает более наглядной связь между информационными и образовательными технологиями, их проекции в образовательном процессе. Также важным элементом повышения информационной компетентности педагогов должно стать овладение навыками создания электронных образовательных продуктов.

В контексте этого, повышение информационной компетентности педагогов не может носить разового характера, а должно быть организовано как поэтапная работа с возможностью апробации полученных знаний и навыков в практической педагогической деятельности. Как свидетельствуют цифры паспорта программы «Цифровая экономика», государством отведены значительные ресурсы на цифровизацию образования, в том числе и на повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров [4].

Отметим также, что работа педагогов в условиях цифровизации образования увеличивает время, затрачиваемое педагогом на создание методического обеспечения дисциплин, их обновление, дополнительное взаимодействие в онлайн-формате со студентами и коллегами. Сегодня реально оплачиваемой является только учебная нагрузка преподавателей, а научная, организационная, методическая и воспитательная составляющие учитываются формально, как некое продолжение учебной работы педагога. Использование информационных технологий в образовательном процессе меняет роль и объем всех составляющих преподавательской деятельности, что требует пересмотра подходов к нормированию и оплате труда педагога.

Таким образом, цифровизация экономики и образования – это реально существующие явления, продуктивность которых зависит от научно-практического осмысления тех положительных и отрицательных последствий, которые они приносят в общество. Особое внимание должно быть уделено повышению информационной компетентности педагога высшей школы, от которой напрямую зависит способность выпускников вузов эффективно осуществлять профессиональную деятельность в условиях цифровизации.

Список литературы

1. Цифровое развитие: проблемы и возможности. Записка секретариата ЮНКТАД [Электронный ресурс] // URL: https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/tdb66_d5_ru.pdf
2. Олейникова, О.Н. Тенденции развития профессионального образования и обучения: контекст ЕС [Текст] / О.Н. Олейникова, Л.Н. Редина, Ю.В. Маркелова // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 113–121.
3. Зинченко, В.О. Цифровизация высшего образования как условие инновационного развития экономики [Текст] / В.О. Зинченко // Современные проблемы цифровой трансформации экономики, образования и государственного управления. Сб. науч. тр. по матер. Междунар. науч.-практ. конф. – Махачкала: АЛЕФ, 2019. – С. 294–298.
4. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] // URL: <http://government.ru/info/35568>

ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА И СОБЛЮДЕНИЯ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИХ ПРАВИЛ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Л.А. Золотарева, Е.В. Терехова

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Вопросы охраны труда и соблюдения санитарно-гигиенических правил жестко регламентирует действующее законодательство, что и является обязательным условием функционирования любой организации в Российской Федерации. Охрана труда рассматривается как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [1].

В Коллективном договоре ФГАОУ ВО «ЮФУ» от 18.06.2018 закреплены обязательства сторон по вопросам соблюдения условий труда, в том числе продолжительности рабочего времени, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий. Но не учтены особенности соблюдения условий труда в нестандартных ситуациях (пандемии) или при осуществлении образовательной деятельности в удаленном режиме при применении дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в течение длительного периода.

Весна 2020 года запомнится образовательным организациям срочным массовым переходом на дистанционную форму обучения. Адаптация к новому формату работы была не запланированной и очень сложной. Сотрудники были вынуждены приспособлять под рабочее место свои домашние места, на которых они, не торопясь, в спокойной обстановке, выполняли внеаудиторную работу.

Под рабочим местом понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя [2, с. 113]. Из

нормативной литературы мы знаем, что рабочее место, организованное рациональным образом, обеспечивает комфортные условия труда при соблюдении действующих эргономических и технических регламентов, а также повышает его производительность труда при наименьшем физическом и психическом напряжении.

Как были устроены рабочие места у преподавателей, можно увидеть в таблице 1.

Таблица 1

Показатели, характеризующие требования к рабочему месту

Показатель	Регламент	Факт
Нахождение в эксплуатируемом объекте капитального строительства	Технический регламент о безопасности зданий и сооружений 384-ФЗ от 30 декабря 2009 г., ст. 36	Нет сведений
Работа за компьютером (персональная электронно-вычислительная машина). Не допускается эксплуатация на территории Российской Федерации типов ПЭВМ, не имеющих санитарно-эпидемиологического заключения	Приказ № 776 от 21.11.2005 Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, приложение № 2, СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 п. 14.2	Образовательная деятельность. Нет сведений
Оптимальное размещение оборудования, входящего в состав рабочего места	ГОСТ 12.2.032-78, ГОСТ 21.889-76, СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03	Нет сведений
Достаточное рабочее пространство, позволяющее осуществлять все необходимые движения и перемещения	СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03	Нет сведений
Естественное и искусственное освещение для выполнения поставленных задач	СанПиН 2.2.1/2.1.1.1278-03, СП 52.13330.2016, СП 419.1325800.2018	Нет сведений
Уровень акустического шума не должен превышать допустимого значения	ГОСТ 12.1.003-88, СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 СанПиН 2.2.4.3359-16, СП 51.13330.2011, СП 415. 1325800.2018	Нет сведений

Созданная в ЮФУ служба охраны труда, в функции которой входит обеспечение соответствующих нормативным требованиям условий труда на каждом рабочем месте, соблюдение санитарно-гигиенических норм обеспечения учебного процесса, реально осуществлять свои функции в полном объеме в условиях пандемии, не может по объективным причинам.

Анализируя данные таблицы 1, можно сделать вывод о том, что документов, регламентирующих эргономические, технические, санитарно-эпидемиологические и гигиенические требования, достаточно, но сведений о выполнении этих нормативов у работодателя нет.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [2, с. 113]. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные. В среднем, для ППС условия труда относятся ко 2 классу «Допустимые». Допустимыми условиями труда являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Но при непрерывном осуществлении образовательной деятельности с применением дистанционных образовательных технологий в течение 3 месяцев и более не может быть речи о восстановлении состояния организма преподавателя к следующему рабочему периоду.

Рассмотрим один рабочий день преподавателя в дистанционном режиме, так называемом «онлайн»:

- две пары занятий со студентами (минимум) 3 часа;
- консультация студентов 1 ... 2 часа;
- проверка работ 1 ... 2 часа;
- подготовка к занятиям 1 ... 2 часа;
- разработка методических рекомендаций 1 ... 2 часа;
- разработка тестов 1 ... 2 часа;
- подготовка наглядных материалов 1 ... 2 часа;
- написание научных статей 1 ... 2 часа;

- просмотр вебинаров и повышение квалификации 2... 4 часа;
- участие в заседаниях, конференциях и прочее 1... 2 часа.

И все это время в среднем 8... 14 часов за экраном персональной электронно-вычислительной машины (ПЭВМ). Но, согласно п. 3.4 СанПиН 2.2.2./2.4.1340-03, *продолжительность работы* за ПЭВМ должна составлять *менее 4 часов в день* [3]. А в условиях шестидневной рабочей недели, с нормативной продолжительностью 36 часов, с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников, фактическая трудоемкость рабочей недели преподавателя в условиях дистанционного образовательного процесса варьируется от 48 до 84 часов.

Превышение нормативного времени работы за компьютером влечет ослабление здоровья (зрение, слух, позвоночник, сосуды, суставы), устойчивое снижение работоспособности, нарушение эмоционального состояния. Следует заметить, что, согласно специальной оценке условий труда, которая предполагает обязательные ежегодные медицинские осмотры, проверка зрения у преподавателей даже не включена в перечень показателей контроля воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных.

Преподаватели – люди творческие, увлекающиеся, но привыкшие работать по расписанию. При работе «на дому» многие не соблюдают технику безопасности и не думают о вопросах охраны труда и здоровья.

Учитывая, что студентов, обучающихся у одного преподавателя, в среднем 100–200 человек, каждый десятый в течение одного дня присылает, по крайней мере, одно сообщение на телефон или по социальной сети, или посредством электронной почты, или по системе Teams, то преподавателю отвечать на 10–20 вопросов тоже нужно время.

В заключение хотелось бы отметить необходимость упорядочения условий и оценки труда преподавателей в экстремальных условиях, в частности, при продолжительном режиме дистанционного образовательного процесса. Санитарно-гигиенические нормативы условий труда в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Создавая оптимальные санитарно-гигиенические условия работы, организация тем самым увеличивает творческую работо-

способность сотрудников, что обеспечивает повышение качества конечного продукта образовательного процесса.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020).
2. Коллективный договор ФГАОУ ВО «ЮФУ» от 18.06.2018. – Ростов-на-Дону, 2018. – 158 с.
3. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня 2003 г. № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03» (с изм. 21.06.2016).

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ НОВЫХ ФОРМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ КАК РЕЗУЛЬТАТ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

А.В. Ипатова

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Современная экономическая наука рассматривает цифровую трансформацию системы экономических отношений как изменение экономического уклада, смену традиционных рынков и трансформацию социальных отношений, перестройку системы инструментов государственного регулирования экономическими процессами. При этом неизбежной составляющей реализуемой трансформации выступает активное использование в новой экономике цифровизации, изменение содержания экономики посредством использования более эффективных экономических процессов, обеспеченных цифровыми инструментами, переход к применению в развитии современной экономики потенциала использования институтов, в структуре которых лидирующее место принадлежит цифровым моделям и процессам [1, с. 8]. В этой связи системно трансформируется институциональная «оболочка» новых форм стимулирования трудовой активности, реализуемая через формирование качественно нового механизма мотивации, способствующей реализации стимулирующего элемента в системе взаимоотношений работников и руководства современных фирм.

Комплексная взаимосвязь мотивации и стимулирующего аспекта лежит в системе имеющихся индивидуальных потребностей участников трудовых отношений, которые благодаря соответствующему стимулированию могут быть удовлетворены через достижение максимизации функции общей полезности, с одной стороны – позиций конкретного работника, с другой – фирмы-работодателя. Таким образом, в институциональном аспекте именно мотивационный элемент выступает высшей формой стимулирования трудовой активности, которая позволяет обеспечить заин-

тересованность работников в выполнении трудовых функций. Институциональная оценка осуществления анализа системы мотивации труда с позиций влияния стимулирующего фактора представлена на рисунке 1. Цифровая трансформация накладывает на механизм стимулирования трудовой активности неизбежность освоения работниками цифровых компетенций. Так, по исследованиям Eсогус UK Ltd, проведенным британскими учеными, уже в 2022 году примерно 22 % рабочих мест будет создано благодаря «цифровым профессиям» [2].

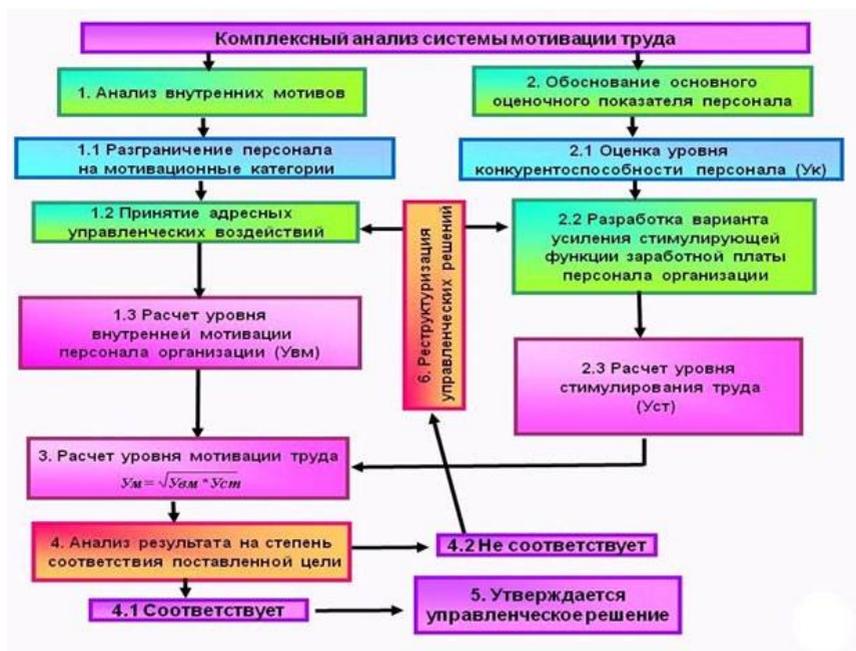


Рисунок 1 – Институциональная оценка осуществления анализа системы мотивации труда с позиций влияния стимулирующего фактора

С позиций современных тенденций развития экономики, ориентированных на необходимость наличия у работников соответствующего уровня компетенций в области цифровых технологий, целесообразным будет наличие у работника разносторонних профессиональных навыков, а также приобретение новых, то есть учет в структуре трудовой активности и системе ее

оплаты так называемой платы за знания и компетенции. В этой связи институционально содержание компетенции представляется как наличие определенной характеристики работника, а не занимаемой им должности.



Рисунок 2 – Традиционная система форм стимулирования трудовой активности

В теории и практике осуществления стимулирования трудовой активности анализируют комплексное влияние на стимулирование трудовой активности ряда правил осуществления эффективной мотивации работников: во-первых, мотивирование тогда приносит результаты, когда *подчиненные ощущают признание своего вклада в результаты работы*, обладают заслуженным статусом (обстановка кабинета, участие в престижных конгрессах

и конференциях, предоставление функции представителя фирмы на важных переговорах, поездка за рубеж; неординарное обозначение должности). Однако применять данный метод стоит деликатно: частичное или полное лишение работника ранее предоставленного статуса приводит, как правило, к чрезвычайно бурным реакциям вплоть до увольнения. Во-вторых, *неожиданные, непредсказуемые и нерегулярные поощрения* (ежегодная премия, благодарности и пр.). В-третьих, использование фирмой инструментов, предполагающих *безотлагательный характер*, что выражается в незамедлительной и справедливой реакции на действия сотрудников, которые начинают осознавать, что их неординарные достижения не только замечаются, но и ошутимо вознаграждаются. Выполненную работу и неожиданное вознаграждение не должен разделять длительный временной интервал, поскольку эффект от такого инструмента с течением времени снижается. Комплексная система существующих форм стимулирования представлена на рисунке 2.

Таким образом, в системе используемых форм стимулирования трудовой активности наибольшую актуальность, помимо традиционных, приобретают формы, направленные на учет индивидуального вклада работника в развитие фирмы. Кроме того, рассмотрение наличия имеющихся компетенций целесообразно рассматривать с позиций оценки потребностей работника к освоению новыми профессиональными навыками, в том числе цифровыми технологиями. Однако следует отметить, процессы цифровой трансформации, с одной стороны, способствуют реализации рассматриваемого механизма, с другой стороны, носят скорее технологический характер. Поэтому повышается роль, в частности, профсоюзных организаций, способствующих реализации социальных гарантий и стимулов для трудовых коллективов.

Список литературы

1. Развитие цифровой экономики в России. Программа до 2035 года [Текст]. – Москва, 2017.
2. Харьковская, Е. Изменение тенденций на рынке труда в условиях цифровой экономики [Текст] / Е. Харьковская // Молодой ученый. – 2019. – № 52(290). – С. 420–424.

ГЕНЕЗИС ПОДХОДОВ К ИЗУЧЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ: ОТ МАШИН К СИСТЕМАМ

Е.Г. Кокорина

Крымский федеральный университет, г. Симферополь, Республика Крым

Сегодня специалистами признается взаимосвязь профессиональной и личной сфер жизни. Это подтверждается рядом актуальных исследований, которые показывают, что перемены во внеорганизационной сфере стали нормативными требованиями к системам организаций.

На данный момент комплексность факторов, оказывающих влияние на работу организации, не позволяет четко формулировать определение современного типа организации, которая считается успешной. Очевидно, что для получения наукой такого определения необходимо, чтобы прошло некоторое время и был проведен ряд исследований, которые проявят специфику организации современности. Исходя из этого, в науке используется ряд метафор, например, таких как «механическая», «биологическая», «познавательная» система и прочих в отношении систем, разных по своей природе – открытых и закрытых, простых и сложных и т. д.

К нашему времени в теоретической сфере сформировались ключевые подходы к изучению организаций, пониманию их сущности, с помощью которых возможно изучать с позиций науки важные переменные в функционировании систем, осуществлять причинный анализ их деятельности, использовать методы исследования и воздействия на отдельные их элементы и системы в целом, и, в том числе, позволяет осуществить более точное прогнозирование их эволюции.

В начале XX в. в существовавших на тот момент представлениях о том, что такое организация, преобладал технократический подход. В существующей литературе также встречаются такие его определения, как «тейлоризм», он же функциональный подход, или научная организация труда. Суть данного подхода в том, что основной функциональной особенностью организаций считалось производство продукции. Взаимоотношения организации с окружающей ее средой в сфере обмена носили характер

массовости, происходило значительное увеличение спектра социальных групп потребителей и их потребностей. Одновременно во внешней среде наблюдалась специфическая демократизация в области потребления и формализовалось производство.

В рамках данного подхода организации анализировались как машины, в то время как процесс их проектирования соотносился с созданием механических устройств, обладающих своими особенностями для достижения основных целей организаций. В связи с этим механистическая теория характеризовалась методами и академической парадигмой, происходящими из позитивистского бихевиоризма, в котором человеческий ресурс находился в комплементарном статусе по отношению к машинам. Частные нужды и способности представляли в качестве «физиологических пределов», которые ограничивали продуктивность организации. Среди задач данного подхода главной выступает трансформация машин и инструментария, которыми оперировал работник, с целью оптимизации работы в соответствии с возможностями субъекта трудового процесса. Также важно и то, что в рамках технократического подхода «...люди рассматриваются не как самостоятельная ценность, а как внешняя движущая сила производства» [1, с. 56].

Если с технократическим подходом связывают имя Ф.У. Тейлора, то М. Вебер считается родоначальником бюрократического, сформировавшегося к середине XX в.: «Чисто бюрократическое, т. е. документально оформленное, бюрократически-монократическое управление по своей точности, стабильности, дисциплине, четкости и надежности <...> представляет собой наиболее рациональную форму» [2, с. 81]. Если «тейлоризм» принимал индивидуальную изменчивость в трудовой, профессиональной, производственной деятельности, то новый подход был ориентирован на управление этой деятельностью.

Положения бюрократического подхода были выстроены в систему, отличающуюся обобщением, что не подходит для всего спектра типов частных случаев организаций и отношений внутри них. Так, среди теоретических допущений данного подхода следующие: управление по правилам, а не потребностям и ценностям; субъекты в организации по закону имеют право на равное отношение; вера в эффективность специализации и деления сложных задач на простые; стандартизация решения задач после поиска оптимального способа решения и его четкого описания, а также обучения ему персона-

лу; для поддержания управления организацией необходимо централизовать принятие решений с принципом «сверху вниз» с неизменным соблюдением иерархии внутри организации, когда ни один из руководителей еще и не может иметь в подчинении большее количество персонала, чем то, которым он в состоянии управлять; методы контроля должны быть стандартизированы и унифицированы с тем, чтобы их возможно было применить к любому сотруднику; подбор сотрудников и их профессиональное развитие, его стимулирование внутри организации необходимо проводить, исходя из их уровня мастерства, а не личных отношений; сотрудник несет ответственность за свою должность, которая не зависит от его личности.

Структурно-функциональный подход развивался позже первых двух и на их основе. Его преимущество проявляется в учете социальных переменных и функций организации, целью которой представляется обслуживание значительно большей социальной группы, чем только лишь собственники. Данный подход был основан на идее достаточного согласия в интересах подгрупп в обществе и организации с целью поддержания социального равновесия.

В соответствии с данным подходом организация взаимодействует с некоторой системой ценностей как подсистемой подобной системы из окружающей среды. А подсистемы организации в виде ее отдельных сотрудников и их групп должны быть причастны к внешней системе ценностей. Следовательно, организация обосновывает законность своего функционирования для социума и отдельных его представителей. Наличие общих ценностей предстает фундаментальным условием того, что система общества сохранит упорядоченность.

Также структурный функционализм представлял организацию в виде естественной системы, способной адаптироваться к внешней среде. Данный подход становится ответом на вызовы трансформаций в окружающей среде. В этой теории опосредованно представлены принципы справедливости в экономическом распределении результатов труда и неравного распределения результатов обменных отношений и политической власти. Исходя из этого любая организация – как структура – полагается социально важной, ибо осуществляет конкретные общественные функции. Как пишет О.В. Арлашкина, «если каждый субъект взаимодействия в системе управления кадрами осознает свою ответственность за выполнение присущих

ему социальных функций и будет обеспечивать их выполнение, полагаем, организация будет существовать органично и синергично, как существует любое высокоразвитое общество» [3, с. 87].

Как пишет М.А. Реньш, «идея о создании организации возникла именно тогда, когда люди стали осознавать ограничение своих физических, биологических, психологических и других возможностей. Именно это побудило их к объединению и взаимодействию в организации. Кроме того, существуют цели, достижение которых требует коллективных усилий. Это означает, что организации возникают тогда, когда достижение каких-либо общих целей осуществляется через достижение индивидуальных целей или же когда достижение индивидуальных целей осуществляется через выдвижение и достижение общих целей» [4, с. 3].

Но важность структурно-функционального подхода в теории организации заключается в том, что в его русле обозначились следующие важные вопросы: вовлечение человеческих ресурсов в организацию, распределение продукции в обменных отношениях, факторы возникновения разных ролей внутри организации и конфликтов.

В заключение необходимо отметить, что в существовании социальных систем особо важным является развитие различий между властью и имущими и прочими. Экономические факторы также важны, но использование власти является более важным условием, так как его следствием становятся разнообразные психологические реакции у тех, кто доминирует, и тех, кто подчиняется.

Список литературы

1. Плотницкая, М.Р. Понятие «персонал» в контексте управления человеческими ресурсами [Текст] / М.Р. Плотницкая // Вестник КРАУНЦ. Серия «Гуманитарные науки». Психология. – 2013. – № 1(21). – С. 56–62.
2. Виташов, Д.С. Современная бюрократическая организация: управленческий анализ [Текст] / Д.С. Виташов // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2016. – № 2(46). – Т. 9. – С. 81–100.
3. Арлашкина, О.В. Концепция Т. Парсонса как инструмент теоретического анализа социального взаимодействия в системе управления кадрами организаций [Текст] / О.В. Арлашкина // Теория и практика общественного развития. – 2010. – № 3. – С. 85–88.
4. Реньш, М.А. Организационная психология [Текст] / М.А. Реньш. – Екатеринбург: Издательство ГОУ ВПО «Росс. гос. проф.-пед. ун-т», 2009. – 255 с.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: КОНСТИТУЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

В.В. Коробченко

Конституционный Суд Российской Федерации,
г. Санкт-Петербург

Заключение трудового договора представляет собой одну из наиболее распространенных форм реализации права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). В основе трудового договора лежит конституционный принцип свободы труда, который не только предполагает исключительно добровольное вступление гражданина в трудовые отношения с лицом, предоставляющим работу, но и обуславливает свободу трудового договора, т.е. возможность его сторон на основе согласованного волеизъявления определять условия осуществления работником трудовой деятельности в интересах и под руководством работодателя.

Между тем обусловленное природой трудовых отношений фактическое неравенство между лицом, поступающим на работу (впоследствии – работником), и работодателем, противоположность их экономических интересов нередко приводят к тому, что условия заключенного ими трудового договора оказываются, по меньшей мере, заведомо невыгодными для работника, а иногда – и нарушающими его трудовые права. Достаточно часто к числу таковых относятся условия о сроке действия трудового договора.

Несмотря на то, что трудовое законодательство ограничивает применение срочных трудовых договоров (часть вторая ст. 58 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)), заключение трудового договора на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований является весьма распространенным явлением. При этом на заключении срочного трудового договора, как правило, настаивает именно работодатель, поскольку такого рода договоры позволяют ему по истечении соответствующего срока осуществлять – причем достаточно оперативно и, по сути, в упрощенном порядке – увольнение персонала, в том числе в ситуациях, когда фактически

отсутствуют и обстоятельства, объективно препятствующие сохранению трудовых отношений, и виновные действия со стороны работника.

Безусловно, в силу прямого указания части пятой ст. 58 ТК РФ трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Однако применение данной нормы предполагает оценку судом фактических оснований заключения конкретного трудового договора на определенный срок с точки зрения их соответствия предусмотренному законом перечню. И, как показывает практика, именно в ходе такой оценки не исключена вероятность ошибочного истолкования и применения судом действующих правовых норм. При этом в результате неправильного толкования той или иной нормы закона может сформироваться правоприменительная практика, приводящая к нарушению конституционных прав и свобод граждан.

Весьма показательным примером является заключение с работниками срочных трудовых договоров на период действия заключенных работодателем с третьими лицами гражданско-правовых договоров, исполнение обязательств по которым осуществляется силами этих работников. В качестве правового основания заключения трудовых договоров на определенный срок в таких ситуациях, как правило, используется абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ, предусматривающий, что срочный трудовой договор заключается с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

Подобная практика сложилась, в частности, в сфере охранного бизнеса, где частные охранные организации заключали с нанимаемыми ими для обеспечения оказания охранных услуг своим клиентам частными охранниками преимущественно срочные трудовые договоры, мотивируя заключение таких трудовых договоров срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг. Примечательно, что такого рода договоры заключались многократно, на выполнение одной и той же непрерывно дящейся работы. При этом суды, рассматривавшие споры о признании срочных трудовых договоров с охранниками частных охранных организаций, заключенными на неопределенный срок, в большинстве случаев соглашались с приведенными доводами работодателей – частных

охранных организаций и признавали заключение с частными охранниками срочных трудовых договоров правомерным.

Обоснованность данного подхода даже на первый взгляд вызывает сомнения. Следуя этой логике, можно прийти к выводу о том, что любой работодатель, использующий наемный труд в целях осуществления своей уставной деятельности, всегда сможет найти оправдание для установления трудовых отношений с работниками на определенный срок, поскольку всякая экономическая деятельность (будь то производство товаров, выполнение работ, оказание услуг и т.д.) предполагает заключение работодателем с иными участниками гражданского оборота соответствующих гражданско-правовых договоров, преимущественно срочных, непосредственное исполнение обязательств по которым и будет осуществляться силами его наемных работников. Тем самым практический смысл законодательного ограничения случаев применения срочных трудовых договоров фактически нивелируется.

Поводом для обращения Конституционного Суда РФ к данной проблеме послужила жалоба гражданина, который на протяжении 11 лет работал охранником в одном из частных охранных предприятий на основе ежегодно заключаемых с ним срочных трудовых договоров на один год (с 1 января по 31 декабря). Все судебные инстанции признали действия работодателя законными, полагая, что в данном случае срочные трудовые договоры заключались для выполнения заведомо определенной работы, а срок действия этих трудовых договоров был обусловлен срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг, заключенных работодателем с заказчиком такого рода услуг. Между тем Конституционный Суд РФ в итоговом решении по данному делу не только обратил внимание на законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и недопустимость игнорирования лежащего в основе трудовых правоотношений конституционно значимого интереса работника в стабильной занятости, но и пришел к выводу о том, что увязывание срока заключенного с работником трудового договора со сроком действия заключенного работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора возмездного оказания услуг фактически приводит к возложению на работника работодательских рисков, сопутствующих осуществляемой работодателем экономической деятельности в сфере со-

ответствующих услуг и тем самым – к искажению существа трудовых отношений и нарушению баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя. Признавая абзац восьмой части первой ст. 59 ТК РФ не противоречащим Конституции РФ, Конституционный Суд РФ указал, что данное законоположение не предполагает заключения с работником срочного трудового договора (в том числе многократного заключения такого договора на выполнение работы по одной и той же должности (профессии, специальности) в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключенным им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности, а также последующего увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора, если срочный характер трудовых отношений обусловлен исключительно ограниченным сроком действия указанных гражданско-правовых договоров (Постановление от 19 мая 2020 г. № 25-П).

Подчеркивая важность данного Постановления Конституционного Суда РФ для правоприменительной практики, следует в то же время заметить, что не исключены случаи, когда организация-работодатель изначально создается для оказания услуг, объем которых заведомо определен одним или несколькими гражданско-правовыми договорами возмездного оказания услуг, не предполагающими возможность их пролонгации по истечении срока действия, либо когда сами услуги, оказываемые работодателем, в силу их специфики предопределяют исключительно срочный характер работы, подлежащей выполнению работниками, непосредственно обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по соответствующим гражданско-правовым договорам возмездного оказания услуг, и др. В подобных ситуациях заключение с работниками именно срочных трудовых договоров может оказаться неизбежным ввиду объективной невозможности установления трудовых отношений на неопределенный срок, однако срочный характер трудовых отношений в этих случаях будет обусловлен не ограниченным сроком действия гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг, заключенных работодателем с заказчиками соответствующих услуг, а иными обстоятельствами, с которыми закон связывает допустимость заключения срочного трудового договора (в частности, ограниченным сроком, на который создана организация-работодатель, заведомо ограниченным периодом выполнения работы и т.д.).

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ

А.Г. Красножон

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

В современных условиях распространения коронавирусной инфекции и перехода многих сфер деятельности в режим удаленной работы особую актуальность набирает проблема социально-профессиональной адаптации сотрудников к дистанционной работе. И хотя в сфере образования дистанционные технологии обучения применяются уже долгое время, полный переход на систему дистанционной работы показал необходимость социально-профессиональной адаптации сотрудников к системе дистанционного образования, повышения квалификации в области подготовки контента и реализации дистанционного образования, а также социально-психологической подготовки к инновациям.

Современные тенденции в области образования предполагают активное использование в образовательном процессе возможностей, предоставляемых информационными технологиями. Информатизация образования, основной задачей которой является создание единой информационно-образовательной среды, в контексте модернизации современной системы образования является приоритетной задачей достижения качества образования. Основная цель технологий дистанционного обучения – создание условий для формирования самостоятельной познавательной деятельности учащихся в среде временного обучения, основанной на компьютерных и телекоммуникационных технологиях. Коммуникационные технологии в дистанционном обучении можно разделить на три категории: асинхронные (обычная почтовая переписка, электронная почта и компьютерные конференции); синхронные (телефонные звонки, аудиоконференции, видеоконференции в режиме реального времени); объединенные (стационарные мультимедийные конференции).

Г.В. Ахметжанова и Д.Р. Абиева рассмотрели особенности деятельности педагога в условиях дистанционного обучения и провели в 2019 году социологическое исследование в г. Сызрань среди преподавателей вузов по поводу наличия знаний о технологиях дистанционного обучения и профессиональной, психологической и технической готовности осуществлять образовательный процесс с применением дистанционных образовательных технологий. Авторы исследования отмечают, что ими был проанализирован ряд программ повышения квалификации в сфере подготовки педагогов к работе в условиях дистанционного обучения, основной акцент в содержании которых был сделан на технические вопросы организации образовательного процесса, а также методическую составляющую. Исследование же показало, что многие работники сферы образования нуждаются в курсах подготовки, сосредоточенных на психологической подготовке педагогов к работе в условиях дистанционного образования. Например, многие респонденты отмечали такой аспект как боязнь публичного выступления и работы с видеокамерой. Видеокамера, являющаяся основным средством передачи информации в условиях дистанционного обучения, заставляла испытывать некоторый дискомфорт 70 % опрошенных преподавателей [1, с. 29–30].

Ю.В. Володин подчеркивает, что педагоги сталкиваются с определенными трудностями в условиях организации дистанционного обучения. Вырастает нагрузка на преподавателя, так как качественная работа в дистанционной системе требует дополнительных временных затрат (загрузка работ, проверка их в электронном формате, отправка студентов и ответы на вопросы каждого студента). Кроме того, педагог оказывается загнанным в рамки определенной среды дистанционного обучения и применения конкретной системы (Microsoft Teams, Moodle и др.), что ограничивает возможности преподавателя при выстраивании курса и способе построения материала и донесения его до обучающихся. В условиях самостоятельного освоения больших объемов материала, что зачастую становится результатом дистанционного обучения, многие обучающиеся теряют мотивацию, и преподавателям сложнее повлиять на них, контролируя выполнение заданий [2].

Исследователи ФОМ провели ряд интервью с учителями школ об их опыте дистанционного обучения и трудностях, с которыми они столкну-

лись в процессе онлайн-образования. Респонденты отмечали невысокий уровень владения информационными технологиями, отсутствие опыта работы с электронными образовательными платформами, а также психологические сложности. Многие учителя, особенно старшее поколение, испытывали стресс и растерянность в условиях резкого перехода на дистанционное обучение. Также респонденты указывали на слабую техническую оснащенность, трудности при обустройстве домашнего пространства для проведения онлайн-уроков и увеличение рабочего дня, переработки и связанную с этим усталость. В качестве одного из недостатков дистанционного обучения учителя называли отсутствие живого контакта с обучающимися и сложности с отслеживанием их вовлеченности и выстраиванием дискуссий и обсуждений проблемных вопросов [3].

Таким образом, анализ проведенных исследований относительно организации дистанционного обучения выявил, что сотрудники сферы образования нуждаются в социально-профессиональной адаптации при переходе к дистанционному образовательному процессу. Необходима разработка программ дополнительного образования и повышения квалификации педагогов, учитывающих не только технические и методические составляющие, но социально-психологическую адаптацию сотрудников к работе в новых условиях.

Список литературы

1. Ахметжанова, Г.В. Особенности деятельности педагога в условиях дистанционного обучения [Текст] / Г.В. Ахметжанова, Д.Р. Абиева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – № 3(28). – С. 28–31.
2. Володин, Ю.В. Об особенностях и проблемах организации дистанционного обучения в вузе в современных условиях [Текст] / Ю.В. Володин // Современные тенденции развития науки и образования: теория и практика. Сборник научных трудов по материалам 3-й международной научно-практической конференции. 2019. – С. 91–93.
3. ФОМ: Учителя обычных школ – об опыте дистанционного обучения во время пандемии [Электронный ресурс] // URL: <https://covid19.fom.ru/post/uchitelya-obychnyh-shkol-ob-opyte-distancionnogo-obucheniya-vo-vremya-pandemii>

ПРОФСОЮЗЫ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

Е.А. Лазарева, Г.Ю. Лазарева

ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный
политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»,
г. Новочеркасск, Ростовская область

История мирового профсоюзного движения началась в годы промышленной революции – на заре эпохи капитализма. В частности, в Англии в 1868 году был сформирован Конгресс тред-юнионов, которому до сих пор принадлежит роль координирующего органа профсоюзного движения [1, с. 6].

Вначале они были похожи на общества поддержки и имели строго локальный характер. Вопреки принимаемым законам, запрещающим рабочие союзы, профсоюзы добились признания среди своих организаций и стали существенной силой в отстаивании позиций трудящихся. Режим труда и отдыха, законы в области охраны труда и социального страхования, а также многое другое, что в наше время считается нормой трудового законодательства в развитых странах, владельцами предприятий тогда рассматривалось в качестве излишеств «распоясавшейся черни».

В России до 1917 года, в дореволюционный этап своего становления, профсоюзы были организациями, которые отстаивали социально-экономические требования рабочих.

После образования социалистического государства, в период советского этапа развития, профсоюзы стали частью государственной системы.

В начале 1990-х годов была заложена правовая база функционирования профсоюзов в условиях рыночной экономики. Перестройка и экономические преобразования начала 1990-х годов – постсоветского этапа развития – постепенно изменили роль профсоюзов. Они становятся органами социального партнерства, взаимодействия государства, работодателей и трудящихся. В 1990 году утвердили Закон СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» – главный в период становления России государственный закон о профсоюзах, предоставивший им

существенную правовую помощь при отстаивании социально-экономических и трудовых прав работников. В данное время формируется правовой инструментарий, определяющий деятельность профсоюза, как представителя работников во взаимоотношениях с работодателем: в том числе нормативно-правовые акты [2]. Профсоюзы, являясь элементом системы социального партнерства, также выступают одним из важнейших факторов становления гражданского общества [3, с. 28].

Для определения конкретики общественного мнения, приобщенного к вопросам труд-юнионов, в 2019 году проведена аналитическая работа ВЦИОМ. По мнению большинства россиян, в сегодняшней обстановке развития гражданского общества профсоюзы нужны, но они только в некоторых прецедентах способствуют защите трудовых прав трудящихся [4].

Вместе с тем в состав Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), которая объединяет 122 организации, включающие в себя 40 общероссийских (межрегиональных) профсоюзов и 82 территориальных объединения профсоюзных организаций, входят 20,2 млн членов профсоюза с учетом 5 профсоюзов, взаимодействующих с ФНПР [5, с. 69]. Принимая во внимание, что члены профсоюза имеют свои семьи, можно утверждать, что решение различных социально-экономических задач профсоюзами нашей страны относятся к значительной части гражданского общества России. Приведем ряд фактов. Так, на практике правовые службы ФНПР и составляющие ее учреждения регулярно фигурируют в судебных заседаниях, разрешающих трудовые споры и конфликты [5, с. 53]. Ежегодно обсуждаются от 14 до 15 тысяч таких дел, а в более чем 90 % прецедентов заключения выдвигаются в поддержку интересов трудящихся. В организациях внедряются концепции координации охраны труда, включая административно-социальную проверку соблюдения правил трудового законодательства, стандартов безопасности труда, а также прочих нормативно-технических актов в области охраны труда, позволяющих существенно снизить производственный травматизм, улучшить и сделать более комфортными рабочую среду, отдых и оздоровление трудящихся и членов их семей. Профсоюзы России ставят перед собой задачи, способствующие совершенствованию гражданского общества. Решение этих задач имеет поддержку государственной власти. Стремление к открытому диалогу власти и профсоюзов прозвучало от председателя Государствен-

ной Думы Вячеслава Володина, который на X съезде ФНПР призвал отраслевые профсоюзы к более инициативной и эффективной работе в Государственной думе, где имеются немалые возможности для профсоюзных предложений и инициатив, а значит, для развития и совершенствования гражданского общества в России.

В связи с этим перспективным направлением деятельности отраслевых профсоюзов становится совершенствование системы взаимодействия представителей работников с законодательной властью в комитетах Государственной думы, областных законодательных собраниях, городских Думах. Работая по данным направлениям, можно говорить о повышении эффективности профсоюзной деятельности в будущем.

Таким образом, на протяжении 115 лет профсоюзы в значительной степени способствуют развитию гражданского общества. Прикладывая консолидированные усилия, Федерация Независимых Профсоюзов России налаживает взаимодействие с властью страны, выстраивая эффективные коммуникации с целью решения уставных задач на благо граждан страны.

Список литературы

1. История Профсоюзного движения в ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова [Текст] / Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова; под ред. Е.А. Лазаревой. – Новочеркасск: НОК, 2017. – 124 с.
2. Шершуков, А.В. Краткая история профсоюзов России [Текст] / А.В. Шершуков, А.В. Цветков. – Москва: ООО «Редакция газеты “Солидарность”», 2020. – 136 с.
3. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика [Текст] / В.А. Михеев. – Москва: Экзамен, 2001. 448 с.
4. URL: <http://www.wciom.ru>
5. ФНПР сегодня [Текст] // Информационный сборник. От IX до X съезду ФНПР. – Москва: Полиграфическая служба УАЗ ФНПР, 2019. – 132 с.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Г.Ю. Лазарева, Е.А. Лазарева

ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный
политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»,
г. Новочеркасск, Ростовская область

Социальное партнерство представляет собой тип социально-трудовых отношений и устремляется к формированию удобной, комфортной, понятной системы коммуникации государства и общества, тем самым представляя собой один из актуальных предметов исследования на сегодня.

Социальное партнерство является ключевым агентом становления институтов гражданского общества (общественных объединений работников, работодателей и предпринимателей) [1, с. 18].

В настоящее время социальное партнерство в сфере образования в России является одним из важнейших условий устойчивого развития учреждений высшего образования [2, с. 27].

Социальное партнерство – это один из способов сотрудничества институтов государства и гражданского общества, а конкретно власти, бизнеса, профсоюзов и объединений работодателей с целью последующего совершенствования системы образования, увеличения кадрового потенциала страны, экономического процветания общества.

По В.А. Михееву, наиболее точно и полно социальное партнерство определяют как культурную форму взаимодействия в социально-трудовой сфере, предоставляющую возможность защиты интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления посредством подписания договоров и соглашений, а также направленную на достижение консенсуса по важнейшим вопросам социально-экономического и политического развития [3, с. 3].

Основу социально-трудовых отношений представляют заинтересованность всех сторон в совместной работе и подборе методов их регулирования

ния; стремление к эффективному решению социальных задач; конструктивный диалог между всеми партнерами [4, с. 22–23].

Реализация системы социального партнерства может быть связана с предполагаемым улучшением качества образования учащихся и формированием востребованных рынком профессиональных компетенций выпускников. Такая тенденция подразумевает собой применение системы социального партнерства для выработки практических навыков профессиональной деятельности учащихся, т.е. продуцирование за счет социального партнерства базы практик университета. Также данная тенденция способствует привлечению партнеров к образовательной деятельности (в форме мастер-классов, конференций и т.д.), контролю качества образования, коррекции рабочих программ дисциплин университета согласно реальным потребностям рынка [4, с. 21].

Социальное партнерство в учреждениях высшего образования исследуется как: сотрудничество внутри системы образования между организациями разных уровней и типов, субъектами одной или нескольких подсистем образования и субъектами одного учреждения высшего образования при реализации совместных проектов, партнерство учреждений высшего образования с представителями бизнес-среды, с учреждениями управления образованием и иными государственными и общественными организациями, а также партнерство, инициируемое учреждениями высшего образования с социальными целями, формирующее вклад в становление гражданского общества [4, с. 2].

Преподаватели, профсоюзные организации, руководители учебных заведений и органов управления образованием являются субъектами и институтами социального партнерства в системе российского образования [1, с. 180].

Партнерским отношениям в сфере образования России свойственно подписание коллективных договоров и соглашений на основе двух, трехсторонних и многосторонних взаимодействующих субъектов и институтов, что служит развитию системы социально-трудовых отношений [1, с. 185].

Развитие социально-трудовых отношений в образовательном секторе России содействует организации новой профессионально-квалификационной структуры общества, сотрудничеству сферы образовательных услуг с рынком труда, внедрению инновационных направлений в образовании [1, с. 192].

Эффективный результат решения задач совершенствования системы социального партнерства может быть достигнут посредством разработки концепции развития социального диалога в образовательной сфере России, корректировки механизма правового регулирования взаимодействия учреждений высшего образования, ассоциаций работодателей и властных структур, внедрения механизма адаптации учреждений высшего образования к потребностям рыночной экономики [1, с. 195].

Улучшению качества социального партнерства в образовательной сфере может способствовать грамотное и четкое организационно-правовое регулирование взаимодействия учреждений высшего образования с предприятиями и организациями.

Российская система социального партнерства распространяется на все точки взаимодействия социальных сил и является сегментом всеобъемлющего стратегического направления модернизации страны [1, с. 28].

Таким образом, социальное партнерство способствует апгрейду российского образования.

Список литературы

1. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика [Текст] / В.А. Михеев. – Москва: Экзамен, 2001. – 448 с.
2. Орехова, Е.А. Институты социального партнерства как фактор инновационного развития в современных условиях [Текст] / Е.А. Орехова, Е.Б. Ларина // Вестник СГЭУ. – 2018. – № 2(71). – С. 23–27.
3. Михеев, В.А. Политика социального партнерства [Текст] / В.А. Михеев. – Москва, 1999. – С. 3.
4. Ковцев, К.В. Система социального партнерства вуза: современное состояние и российская специфика [Текст] / К.В. Ковцев // Электронный научный журнал «Экономика и финансы организаций и государства». – 2012. – Выпуск 4(6). Октябрь-Декабрь. – С. 21–25.

ОЦЕНКА АПРИОРНОГО РИСКА В ПРОИЗВОДСТВАХ ОРГАНИЧЕСКОГО СИНТЕЗА

Л.Н. Маврина, Л.К. Каримова, Н.А. Муддашева

ФБУН «Уфимский НИИ медицины труда и экологии человека»,
г. Уфа, Республика Башкортостан

Химический комплекс является базовым сегментом российской экономики [1–2]. Потребителями его продукции являются практически все отрасли промышленности, сельского хозяйства, сфера услуг, торговля, наука, культура и образование, оборонный комплекс. От его состояния и развития зависит уровень национальной конкурентоспособности и темпы роста экономики России в целом [3]. Данная отрасль включает производства продуктов органического синтеза: олефинов, диенов, ароматических углеводородов и др.

Для определения априорных профессиональных рисков в производствах органического синтеза нами были изучены условия труда в производствах этилбензола-стирола, этилена-пропилена, фталевого ангидрида, бутиловых спиртов, гептила.

Гигиенические условия труда в данных производствах определяются организацией производственных процессов, используемым оборудованием, степенью автоматизации и механизации, что обуславливает спектр и интенсивность воздействия производственных факторов.

В технологических потоках изученных производств циркулируют вредные вещества 1–4 класса опасности с разным действием на организм человека (табл. 1).

При стабильном течении технологического процесса во всех производствах концентрации вредных веществ не превышают соответствующих ПДК. При проведении газоопасных работ максимальные концентрации превышали соответствующие ПДК в 1,6–8,2 раза и соответствовали вредному классу 3.1–3.4.

Таблица 1

Характер действия на организм вредных веществ, представленных
в производствах органического синтеза

Наименование вещества	Класс опасности	Особенности действия на организм
Углеводороды алифатические предельные C ₁ -C ₁₀ (в пересчете на С)	4	–
Алкены/в пересчете на С/	4	–
Бензол ⁺	2	К ^{1,2,3}
Этилбензол	4	–
Этенилбензол (стирол)	3	–
Метилбензол (толуол)	3	Рп ³
Бутанол (смесь изомеров)	3	–
Бутаналь ⁺ (масляный альдегид)	3	Р ³
2-этилгексан-1-ол ⁺ (изооктиловый спирт)	3	–
2-этилгексаналь (изооктиловый альдегид)	3	–
Изобензофуран-1,3-дион ⁺ (фталевый ангидрид)	2	–
Диметилбензол (смесь 2-,3-,4-изомеров) (ксилол)	3	Рп ³
N-Метилметанамин ⁺ (диметиламин)	2	–
N-Нитрозодиметиламин (нитрозодиметиламин)	1	К ²
Нитрозодиметилгидразин (гептил)	1	–
Серная кислота +	2	–

Примечание: ¹ – согласно ГН 2.2.5.3532-18; ² – по СанПиН 1.2.2353-08; ³ – по Р 2.2.2006-05; К – канцероген, Р – вещества раздражающего действия; Рп – вещества, опасные для репродуктивного здоровья человека; + – требуется специальная защита кожи и глаз.

В производствах органического синтеза имеются постоянные источники интенсивного шума: технологическое оборудование, трубопроводы, печи, насосное и компрессорное оборудование. Шум, генерируемый в компрессорных, достигает 92–95 дБА (класс 3.2), в помещениях насосных колеблется от 85 до 94 дБА (класс 3.1–3.2). Шум, создаваемый нагревательными печами, превышает ПДУ на 6–8 дБА, а на наружных установках составляет 80–85 дБА, что превышает ПДУ на 5 дБА. Уровни шума, как в звукоизолирующих кабинах, так и в операторных, находятся в пределах нормы.

Остальные физические факторы производственной среды (вибрация, микроклимат, освещение) на рабочих местах соответствуют нормативным значениям.

Тяжесть трудового процесса представлена у слесарей по ремонту технологического оборудования (класс 3.1), напряженность у аппаратчиков технологических установок – класс 3.1–3.2.

Таким образом, условия труда более чем на 75 % рабочих мест в изученных производствах органического синтеза отнесены к вредным и опасным условиям труда с классом условий труда 3.1–3.4, что соответствует от среднего до высокого уровня профессионального риска (табл. 2).

Таблица 2

Априорная оценка риска в производствах органического синтеза

Производства	Критерии оценки	
	Класс условий труда по степени вредности и опасности	Уровень профессионального риска по гигиеническим критериям
этилена-пропилена	3.2–3.3	выше среднего
этилбензола-стирола	3.3	выше среднего
органических спиртов	3.1–3.2	средний
фталевого ангидрида	3.2	средний
гептила	3.4	высокий

Список литературы

1. Кулясова, Е.В. Химическая промышленность России: современное состояние и проблемы развития [Текст] / Е.В. Кулясова // Развитие отраслевого и регионального управления. – 2019. – № 5. – С. 93–100.
2. Мещерякова, Е.В. Стратегия экономического развития России в соответствии с принципами ВТО [Текст] / Е.В. Мещерякова // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2014. – № 3(35). – С. 18–23.
3. О развитии химического комплекса на период до 2030 года / Министерство промышленности и торговли Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL: <https://bit.ly/2NErjx2> (дата обращения: 20.02.2020).

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДЕЙСТВИЯ КООРДИНАЦИОННОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

М.Г. Магомедов, К.П. Чантурия

Донской государственной технической университет,
г. Ростов-на-Дону

Сегодня вряд ли найдется область, в той или иной степени не затронутая последствиями распространения COVID-19. Влияние, которое пандемия коронавируса оказала на систему высшего образования, различается от страны к стране, имеет свою специфику в разных регионах мира. Тем не менее можно проследить общий вектор этих изменений: пандемия поставила университеты в тяжелые условия, вынуждая в кратчайшие сроки адаптироваться к происходящим событиям, тратить значительные средства для ускоренной цифровизации, принимать решения часто без учета возможных последствий.

Многие говорят, да что знает профсоюз о том, что происходит в высшей школе, с какими проблемами столкнулись преподаватели, и каждый сотрудник, и работник, не имеет значения – это будет университет, или школа, или гимназия и т.д. По данному вопросу могу всех заверить, что это не так.

Проанализировав множество достоинств и недостатков дистанционного обучения, Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Общероссийского Профсоюза образования представляет такую точку зрения по достоинствам и недостаткам дистанционного обучения.

Достоинства дистанционного обучения заключаются в технологичности, доступности и открытости обучения. Как правило, дистанционное обучение дешевле обычного обучения, дистанционное обучение носит более индивидуальный характер, удобно для лиц, страдающих физическими недугами, внедрение дистанционного обучения уменьшает нервозность обучаемых при сдаче зачета или экзамена, использование современных ин-

тернет-технологий и дистанционного обучения позволяет легко формировать различные виртуальные профессиональные сообщества.

К недостаткам дистанционного обучения можно отнести отсутствие прямого очного общения между обучающимися и преподавателем, необходимость в персональном компьютере и доступе к сети интернет, высокую трудоемкость разработки курсов дистанционного обучения, недостаточную развитость информационно-коммуникационной инфраструктуры в России и интерактивности современных курсов дистанционного обучения.

Кроме того, координационный совет провел мониторинг по вопросу соблюдения требований трудового законодательства по обеспечению работников всеми необходимыми средствами индивидуальной защиты и проведения комплекса мер по охране труда работодателем.

Мониторинг проводится среди председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов с целью оперативного сбора и анализа информации о ситуации в образовательных организациях высшего образования в условиях риска распространения новой коронавирусной инфекции в образовательных организациях высшего образования.

Один из вопросов звучал так: «Какие меры по предотвращению и профилактике распространения COVID-19, обеспечению санитарно-эпидемиологической безопасности на рабочих местах применяются в вузе?» (табл. 1).

Таблица 1

Показатели	Частота	Процент
Дезинфекция рабочих мест с обработкой всех контактных поверхностей	116	86 %
Обязательное использование средств индивидуальной защиты органов дыхания (одноразовых масок или многоразовых масок со сменными фильтрами), а также перчаток	131	97 %
Социальная дистанция	118	87 %
Термометрия работников	134	99 %
Обеспечение условий для гигиенической обработки рук с применением кожных антисептиков при входе в организацию, в помещениях для приема пищи, санитарных узлах	131	97 %
Регулярное обеззараживание воздуха с использованием оборудования по обеззараживанию воздуха	80	59 %
Другое	19	14 %

14 % респондентов отметили, что в некоторых вузах, кроме перечисленного в вопросе, применяются такие меры по предотвращению и профилактике распространения COVID-19, обеспечению санитарно-эпидемиологической безопасности на рабочих местах, как проведение информационной работы с работниками и студентами, акции поддержки, проведение комплекса дезинфекционных и антивирусных мероприятий в помещениях учебных корпусов и общежитий, организация питания и спорта в соответствии с методическими рекомендациями Роспотребнадзора, проветривание и контроль за заболевшими работниками и студентами, изоляция заболевших.

В целом результаты мониторинга, основанные на сведениях, полученных от половины всех ППО работников вузов (без учета ППО в филиалах, региональных вузах и вузах других отраслей), находящихся в структуре Общероссийского Профсоюза образования, показали, что серьезных социально-экономических проблем при вынужденном переходе вузов и его трудовых коллективов на дистанционную форму работы не наблюдалось.

Вместе с тем необходимо обратить внимание на проблемы фактического увеличения затрат времени на реализацию дистанционного процесса преподавателями, а также необходимость технической поддержки преподавателей и студентов вузов в целях обеспечения качественного учебного процесса.

Профсоюзным организациям вузов необходимо обратить внимание на соблюдение трудовых прав работников всех категорий, являющихся членами Профсоюза, при осуществлении юридически значимых процедур, связанных с изменением условий труда.

В настоящее время эти мероприятия регламентируются основным документом – «Рекомендациями по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в образовательных организациях высшего образования» (МР 3.1/2.1.0205-20), утвержденными руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 29.07.2020, а также целым комплексом законов об охране здоровья, санитарном благополучии населения, иных ранее принятых нормативных актов Правительства РФ, и Распоряжениями Глав администраций субъектов Федерации.

Данными нормативными актами определен целый комплекс мер по предотвращению и профилактике распространения COVID-19 в образовательных организациях высшего образования. Следует отметить, что данные мероприятия являются затратными и служат серьезным обременением для деятельности вузов.

Список литературы

1. Мониторинг соблюдения трудовых прав работников в условиях дистанционного режима работы и проведения других мероприятий по предотвращению распространения COVID-19. – Москва, 2020.
2. Методические рекомендации «Особенности клинических проявлений и лечения заболевания, вызванного новой коронавирусной инфекцией (COVID-19). Версия 2 (03.07.2020)» (утв. Минздравом России).
3. Paules, C.I. Coronavirus infections – more than just the common cold [Electronic resource] / C.I. Paules, H.D. Marston, A.S. Fauci // JAMA. 2020;323(8):707–8. URL: <https://doi.org/10.1001/jama.2020.0757>

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ НА ОРГАНИЗАЦИЮ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

И.П. Маличенко

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Рынок труда является важным социально-экономическим механизмом, через который происходит естественное распределение трудовых ресурсов по отраслям посредством конъюнктурного взаимодействия между спросом и предложением, закладываются основные условия и принципы социально-трудовых отношений, а также форматы профессионального развития и самореализации самих работников. Однако рынок труда очень чувствителен ко всем общим системным тенденциям и трендам экономики и незамедлительно реагирует изменениями параметров занятости и безработицы. Так, тотальные процессы цифровизации существенно меняют сам труд, предмет и содержание труда, формируют новый виртуальный рынок труда с другими инструментами поиска работы и найма.

В настоящее время к управлению персоналом применяется экосистемный подход с непрерывным смещением акцентов, принципов, функций и моделей принятия решений под влиянием внешних и внутренних факторов, при этом с постоянным стремлением к эволюции. Экосистема управления персоналом самонастраивается и адаптируется под влиянием изменений социально-экономической системы в целом. Современная экосистема управления персоналом отражает все современные мировые тренды: цифровизацию, когнитивизацию бизнес-процессов, дистанционное обучение, виртуальную занятость, управление талантами и т.д. [4, 10, 11]. Стоит отметить, что пандемия лишь ускорила наметившиеся преобразования экосистемы управления персоналом в сторону более эффективного использования цифровых и дистанционных инструментов управления персоналом.

Цифровизация позволила полностью автоматизировать кадровое администрирование, подбор персонала, систему оценки, интегрировать са-

мые разнообразные цифровые инструменты в корпоративное обучение. Роботы-рекрутеры и чат-боты могут по заранее сформированному алгоритму вести телефонное интервью как с аудио- так и видеотехнологиями, отслеживать на рабочих сайтах соответствующие профилю должности резюме, формировать кадровый резерв. В зарубежных странах наибольшую известность получили чат-боты таких разработчиков технологий, как Mya, XOR, Wade&Wendy и TalkPush [7, с. 93; 8, с. 115]. В России этот сегмент представлен в первую очередь сервисом XOR. Также специализированные программы в сфере управления человеческими ресурсами позволяют работать с большими массивами данных, автоматизировать процессы анализа человеческих ресурсов, принимать эффективные управленческие решения на базе объективных количественных данных.

Таблица 1Влияние цифровизации экономики на рынок труда¹

Отрицательные эффекты	Положительные эффекты
Ликвидация ряда профессий	Появление новых профессий
Рост структурной безработицы	Развитие гибких форм занятости
Отставание образовательных программ от научно-технического прогресса и вызовов цифровой экономики	Доступность образовательных услуг, «образование без границ»
Усиление статусного и материального неравенства	Формирование виртуального рынка труда, «экономики по требованию»
Низкий уровень цифровых компетенций	Автоматизация функций управления персоналом
Краткосрочная занятость	Интеграция систем управления знаниями в общую систему управления и принятия решений
Усиление гендерного неравенства	Рост производительности труда
Рост социальной напряженности и т.д.	Усиление роли интеллектуального труда
	Стимулирование саморазвития
	Снижение транзакционных издержек

Главный вопрос, который волнует всех современных исследователей, в каком темпе будут ликвидироваться «старые» профессии и появляться «новые», будет ли это замещение пропорциональным. Уже очевидно, что

¹ Составлена автором по материалам исследования.

между упразднением ряда рабочих мест в результате автоматизации и формированием новых профессий с совсем иными компетенциями есть большой временной разрыв, который и будет характеризоваться кризисными ситуациями на рынке труда. Консалтинговая компания McKinsey считает, что к 2036 г. будет автоматизировано до 50 % работы, а к 2066 г. – уже до 99 % [5, 6]. Компания Superjob прогнозирует ежегодное снижение низкоквалифицированного труда на 5 % при одновременном росте на специалистов высокой квалификации [1]. В то же время по данным макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования процессы цифровизации повлекут высвобождение 12,5 млн занятых [2, 6]. При этом усилится материальная дифференциация населения, возрастет гендерное неравенство. Так, ряд авторов считают, что в связи с особенностями новых профессиональных позиций на 3 ликвидированных мужских рабочих места будет появляться одно новое, в то время как на пять женских рабочих мест будет появляться только одно [3, с. 35; 9].

В связи с большим многообразием как положительных, так и отрицательных прогнозов необходимо сформировать приоритетную программу действий, способную смягчить последствия цифровой трансформации. Некоторые направления этой программы можно сформулировать следующим образом:

1. Включение всех акторов рынка труда в долгосрочное профессиональное планирование.
2. Сокращение структурных разрывов между спросом и предложением на рынке труда.
3. Более активное участие государственных институтов в процессах цифровой трансформации экономики и рынка труда.
4. Разработка новых инструментов нормирования и организации труда.
5. Развитие цифровых компетенций, начиная с образовательных организаций.
6. Актуализация трудового и авторского права с учетом устойчивых тенденций на рынке труда (гибкие формы занятости и т.д.).
7. Формирование эффективных адаптационных инструментов на рынке труда.

Список литературы

1. Ахапкин, Н.Ю. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации российского рынка труда [Текст] / Н.Ю. Ахапкин, Н.Н. Волкова, А.Е. Иванов // Вестник ИЭ РАН. – 2018. – № 5. – С. 59.
2. Белоусов, Д. Развитие цифровой экосистемы: прямые и косвенные эффекты для экономики [Электронный ресурс] / Д. Белоусов // V Санкт-Петербургский экономический конгресс «Форсайт Россия: новое индустриальное общество. Будущее» (СПЭК-2018). – URL: http://www.forecast.ru/_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2018-03-31ITECO.pdf (дата обращения: 17.09.2020).
3. Гаврина, Е.Г. Влияние цифровой экономики на развитие современного рынка труда [Текст] / Е.Г. Гаврина // Экономика труда и социально-трудовые отношения. – Т. 9. – Вып. 4. – С. 28–39.
4. Исследование российского рынка онлайн-образования, 2020 г. [Электронный ресурс] // URL: <http://research.edmarket.ru> (дата обращения: 31.05.2020).
5. Исследование экспертной группы Digital/McKinsey. Цифровая Россия: новая реальность [Электронный ресурс] // URL: <http://www.tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf>. – С. 53 (дата обращения: 17.09.2020).
6. Кознов, А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда [Текст] / А.Б. Кознов // International Journal of Humanities and Natural Sciences. – Vol. 4-2. – P. 177–179.
7. Маличенко, И.П. Виртуальный корпоративный университет как инновационный механизм взаимодействия бизнеса и вуза в системе профессионального образования [Текст] / И.П. Маличенко // Креативная экономика. – 2014. – №12(96). – С. 90–113.
8. Маличенко, И.П. Зарубежные и российские исследования актуальных задач в сфере управления человеческими ресурсами [Текст] / И.П. Маличенко // Модернизация и развитие национальной экономики: материалы Всероссийской научно-практической конференции в рамках XXXIX Научной сессии экономического факультета Южного федерального университета. В двух томах. Том 1. 2018. – С. 114–119.
9. Сизова, И.А. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда [Текст] / И.А. Сизова, Т.М. Хусьяинов // Вести СПбГУ. Социология. – 2017. – Т. 10. Вып. 4. – С. 376–396.
10. Deloitte (2018). Global Human Capital Trends 2018 [Electronic resource] // URL: <https://hctrendsapp.deloitte.com> (date of application: 31.05.2020).
11. HR Digital: тренды и технологии 2019 года, о которых говорят HR-ы [Электронный ресурс] // URL: <https://yandex.ru/turbo/h/hr-elearning.ru/hr-digital-trendy-i-tekhnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr> (дата обращения: 01.06.2020).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ ЭКОНОМИСТОВ КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ТРУДА

И.П. Манченко

Луганский национальный университет имени Владимира Даля,
г. Луганск, Луганская Народная Республика

Развитие отечественной экономики во многом зависит от эффективности труда экономиста, его способности осуществлять целесообразную деятельность в интересах и на благо всех участников экономических отношений. Реализуя задачи по достижению устойчивого экономического роста, экономисты должны обеспечить формирование стратегии развития своих предприятий, проектировать и моделировать их деятельность; находить оптимальное решение производственных задач в условиях различного рода ограничений с пониманием последствий своей деятельности и принимаемых решений; уметь управлять коллективами людей и эффективно взаимодействовать со всеми участниками экономических и трудовых отношений.

При этом трудовая деятельность экономиста проходит в условиях непрерывных конфликтов: между собственными потребностями, убеждениями и ценностями (внутренний конфликт); между другими специалистами в области экономики – членами коллектива или конкурентами (межличностный конфликт); между экономическими интересами и выгодами общества, предприятия и себя лично как работника предприятия (социальный конфликт).

Для минимизации таких конфликтов и осуществления эффективной деятельности, как справедливо отмечает Т.П. Макарова, система высшего образования должна довести до будущего специалиста в сфере экономики и управления сущность общечеловеческих и профессиональных ценностей, их значение как в осуществлении самой деятельности экономиста, так и в сохранении и развитии государства и общества [1].

Экономистов мы рассматриваем как специалистов в области экономики и экономической науки, осуществляющих исследование, планирование,

организацию и руководство хозяйственной деятельностью предприятий и организаций разных форм собственности.

Профессия экономиста по предмету труда относится к типу «человек – знаковая система». Однако сама деятельность экономиста проходит в условиях взаимодействия с различными субъектами экономических отношений и предполагает управление процессами и людьми, что придает этой деятельности яркие признаки профессии типа «человек – человек». А необходимость часто принимать нестандартные решения в условиях неопределенности наделяет профессию экономиста и признаками профессий творческого типа.

Все это свидетельствует о том, что экономисты являются особой профессиональной группой, которой свойственны свое мировосприятие и ценностные модели поведения, расставляющие приоритеты в их профессиональной деятельности. Кроме того, сама профессиональная компетентность экономиста, его профессиональное развитие, способность к творческому подходу в решении задач зависят от профессиональной направленности и ценностных ориентаций, непосредственно связанных с профессиональными ценностями личности экономиста.

Сказанное выше обуславливает необходимость формирования в процессе подготовки будущих экономистов устойчивой системы профессиональных ценностей личности, под которыми мы понимаем наиболее значимые для этого специалиста явления, определяющие смысл, регламентирующие и направляющие его профессиональную деятельность в сфере экономики, ставшие основой для выбора и овладения профессией экономиста, профессионального роста и получения в результате профессиональной деятельности социально значимых результатов [2].

Укажем, что исследователями уделяется незначительное внимание проблеме формирования у будущих экономистов профессиональных ценностей личности, что связано с недостаточным пониманием того перечня ценностей, которые и составляют систему профессиональных ценностей. Это связано с использованием учеными разных классификаций ценностей личности и методик их выявления. Опираясь на позицию Э.Ф. Зеера, нами выбрана социально-деятельностная классификация профессиональных ценностей личности специалиста, что позволяет нам выделить общественно-профессиональные, профессионально-групповые и личностно-профессиональные ценности экономиста.

Кроме того, исследователями указывается на многообразие направлений профессиональной деятельности экономистов, что усложняет, по их мнению, формирование общей системы профессиональных ценностей. Мы считаем, что независимо от направленности экономической деятельности (бухгалтерский учет и аудит, маркетинг, менеджмент, государственное управление, торговля, страхование, кредитование и т.д.), а также, исходя из природы экономических явлений и процессов, в работе этих специалистов прослеживаются общие виды деятельности, такие как организационно-управленческая, информационно-аналитическая, проектная, научно-исследовательская, что может служить основой для формирования общей системы профессиональных ценностей.

Определяя перечень ценностей, которые входят в разные группы профессиональных ценностей личности экономиста, нами были изучены результаты социологических исследований профессиональных ценностей экономистов, проведенные С.А. Днепровым, В.И. Кабашиной, К.В. Решетниковой, Н.Ю. Сорокиной, М.С. Широковой; требования нормативных документов, регламентирующих отдельные направления деятельности экономистов (например, Кодекс Международной федерации бухгалтеров); опубликованные данные педагогических исследований по проблемам формирования у студентов экономических специальностей ценностных ориентаций (Е.Ю. Бикметов, С.В. Голиков, Н.В. Григорьева, А.А. Позднякова, Г.И. Чижаква и др.), профессиональной культуры (Г.А. Гущина, Н.В. Капитонова, Т.П. Макарова и др.), профессиональной компетентности (С.П. Борисова, Е.А. Жилкина, О.А. Зарубина, О.С. Корнева и др.), готовности к профессиональному становлению и самореализации (В.О. Зинченко, Д.В. Криницын, Л.Ю. Низамиева, О.В. Селиверстова, Н.Т. Тверезовская и др.), в которых профессиональные ценности личности экономиста были рассмотрены аспектно.

Это позволило сформировать исходный перечень ценностей личности экономиста по группам, который был в дальнейшем предложен для экспертной оценки экономистам, осуществляющим не менее 5 лет разные виды экономической деятельности на предприятиях разных форм собственности. Используя метод экспертных оценок, предложенный перечень был скорректирован, что позволило получить окончательный вариант общей для экономистов, независимо от направлений их деятельности

в сфере экономики и управления, системы профессиональных ценностей личности.

К общественно-профессиональным ценностям нами отнесены: общественная значимость труда экономиста; благосостояние других, государства и общества; сознательная деятельность; мощь и процветание своей страны; ответственность; честность; чуткость; доверие и взаимопомощь; общение; коммуникабельность и коллективная деятельность. Профессионально-групповые ценности современного экономиста составляют: профессиональная компетентность; рационализм; достойные оплата и условия труда; нацеленность на результат; преданность делу; внимательность; исполнительность; объективность; продуктивность в работе; инициативность. Группа личностно-профессиональных ценностей экономиста включает: здоровье, жизнь; семью; любовь; активную жизнь; независимость; познание и исследование; творчество и креативность; профессиональный рост; справедливость.

Зная профессиональные ценности личности экономиста по группам, можно аксиологизировать содержание профессиональной подготовки будущих экономистов на всех этапах их обучения и подобрать формы, методы и средства активного и интерактивного обучения и воспитания, которые будут способствовать реализации учебной и внеучебной деятельности студентов на ценностно-смысловой основе и позволят эффективно сформировать у студентов экономических специальностей профессиональные ценности личности.

Список литературы

1. Макарова, Т.П. Формирование управленческой культуры студентов – будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Т.П. Макарова. – Воронеж, 2018. – 24 с.
2. Манченко, И.П. Проблемы формирования профессиональных ценностей личности будущих специалистов в сфере экономики и управления при дистанционной форме проведения занятий [Текст] / И.П. Манченко // Актуальные направления развития системы высшего образования: дистанционное образование – проблемы и преимущества: материалы Междунар. научно-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 16–17 июня 2020 г.) / отв. ред. С.А. Дюжиков; Южный федеральный ун-т. Ростов-на-Дону; Таганрог: Изд-во Южного федерального ун-та, 2020. – С. 188–191.

ЧЕЛОВЕК ТРУДА В ЭПОХУ ЭКОНОМИКИ ВОЗРАСТАЮЩЕЙ ОТДАЧИ

Е.В. Михалкина

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Последние 25 лет в экономической науке не снижается интерес к исследованию и изучению поведения человека, к изучению факторов развития и формирования ключевых компетенций и условий воспроизводства человеческого капитала, к изучению особенностей реализации социально-трудовых отношений в новых экономических условиях.

При этом в экономической науке наблюдается движение в сторону зарождения нового подхода к изучению экономики – теории экономической сложности, согласно которой экономика не всегда может находиться в состоянии равновесия, то есть экономика может находиться в состоянии возрастающей или убывающей отдачи при условии доступа к экономическим ресурсам и потенциалам. Для динамического развития как отдельных экономических субъектов, так и экономики в целом в настоящее время доступны множество институтов, регулирующих механизмов, инструментов для поддержки принятия управленческих решений, технологических инноваций и прочих институциональных условий.

Данная теоретическая концепция получила развитие в работах известного экономиста, профессора Института Санта-Фе У. Брайана Артура. В своих работах он отмечает, что в развитии экономических систем сочетаются критерии как простоты, так и сложности. Сложность как течение в различных науках трактуется как состояние системы, при котором взаимодействующие элементы системы создают всеобщие паттерны, обуславливающие изменение или адаптацию элементов к новым состояниям системы [1, с. 17].

Есть мнение, что равновесное состояние системы (равновесный подход в экономической науке) исключает возможности и пространство для совершенствования, адаптации, инновации, структурных изменений. При

равновесном состоянии система характеризуется как стройная, но при этом лишенная динамизма и творчества.

Источниками нарушения состояния равновесия принято считать два таких источника – фундаментальную неопределенность и технологические инновации. Фундаментальная неопределенность выражается во всех поведенческих реакциях экономических агентов и прежде всего фактора труда, имея в виду постоянные процессы адаптации, подстройки к новым изменяющимся условиям системы, среды, инфраструктуры и пр.

Технологические инновации как источник возмущения состояния равновесия еще рассматривались Й. Шумпетером с позиции «новой комбинации средств производства». Экономическая наука в этой связи рассматривала равновесные состояния с позиции приспособления к внешним изменениям. Так, новые технологии, возмущая равновесную систему, постоянно генерируют новые изменения системы, то есть технологические изменения порождают дальнейшие изменения эндогенно и ежеминутно, ввергая экономику в перманентное состояние беспокойства [1, с. 18]. По мере появления новых промышленных технологий производственные функции изменяются, растет выпуск, а труд и прочие ресурсы высвобождаются; это обеспечивает появление новых средств, которые можно инвестировать в дальнейшее развитие технологий. Экономика плавно перемещается от одного равновесного состояния к другому, демонстрируя эндогенный рост. Возникает разумный вопрос: как в этих условиях реализуется система социально-трудовых отношений, какое место и значение занимает человек труда?

Закономерно, что в условиях все экономические агенты активно участвуют в преобразовании систем, своими действиями или решениями способствуют в различной степени (коллективно или индивидуально) движению к приспособлению к состоянию неравновесия.

Собственно основной вопрос состоит в том, как осуществляется основное поведение человека труда в условиях мира убывающей отдачи и мира возрастающей отдачи?

Мир убывающей отдачи основан на принципах неоклассической методологии (закон убывающей предельной производительности, достижении равновесия). Напомню, убывающая отдача гласит, что по мере возрастания использования какого-либо производственного фактора при фиксированных остальных производственных факторах достигается точка, при кото-

рой дополнительное применение переменного фактора-ресурса приведет к снижению сначала относительного, а в дальнейшем и абсолютного объема выпуска продукции (рис. 1). На рисунке 1 как раз показан принцип действия убывающей отдачи. По мере увеличения объемов использования труда (L) увеличивается совокупный продукт (TP) до точки B на графике, при этом растет предельный продукт на нижнем графике на отрезке AB . Дальнейшее вовлечение труда в производственный процесс при постоянстве других факторов производства вызывает рост совокупного выпуска, но с эффектом убывающей отдачи. Данный эффект иллюстрируется на нижнем графике в виде убывающей части кривой предельного продукта (MP). Дальнейшее же увеличение вовлечения трудового ресурса будет приводить к снижению совокупного выпуска и отрицательным значениям предельного продукта. Таким образом иллюстрируется этот принцип в неоклассической экономической теории.

Мир возрастающей отдачи, по Б. Артуру, основан на неравновесии, нестабильности, на механизме положительной обратной связи внутри рынков, внутри предприятий (усилении позиций тех, кто вырвался вперед, и ослаблении тех, кто потерял первенство) [2, с. 7]. Артур отмечает, что механизмы возрастающей и убывающей отдачи существуют параллельно во всех отраслях. Если принципы убывающей отдачи характерны больше традиционному сектору – обрабатывающей промышленности, то нормы возрастающей отдачи характерны экономике знаний. Еще в 1939 г. английский экономист Джон Хикс писал о допущении возрастающей отдачи, что она приведет «к крушению большей части экономической теории».

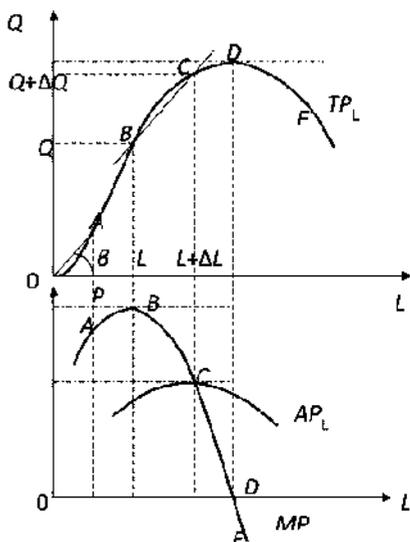


Рисунок 1 – Взаимосвязь между общим продуктом, предельным продуктом и средним продуктом: принцип убывающей отдачи

Принципы экономики возрастающей отдачи реализуются в большей степени в отраслях, основанных на знаниях. Поэтому ключевым ресурсом в обеспечении экономики возрастающей отдачи является человеческий ресурс.

Таким образом, меняются стили управления, подходы к управлению персоналом, трудом.

1. Иерархия более плоская, впоследствии исчезает.
2. Переоценка целей управления в соответствии с новыми задачами, технологиями, новациями.
3. Постоянная адаптация к новым изменениям.
4. Управление трудом осуществляется не жестко, а по проектам гибко управляемо, исходя из индивидуальных задач.
5. Переплетается ответственность с линией на руководство проектами.
6. Возрастает роль творчества.
7. Усиливается институт самоуправления.

В качестве заключения отметим, что в условиях экономики знаний, влияния технологических инноваций, когда человеческий ресурс становится ключевым в организации любой деятельности и процесса принятия решений, именно методология экономики возрастающей отдачи позволяет проиллюстрировать на примере работ Б. Артура, что технологический прорыв возможен в тех областях и направлениях, где они способствуют накоплению опыта и его использованию. Впоследствии все технологические инновации способствуют совершенствованию собственно человеческого ресурса, системы социально-трудовых отношений.

Список литературы

1. Артур, У.Б. Теория сложности в экономической науке: иные основы экономического мышления [Текст] / У.Б. Артур // *Terra Economicus*. – 2015. – Т. 13. № 2. – С. 17.
2. Артур, У.Б. Возрастающая отдача и два мира бизнеса [Текст] / У.Б. Артур // *Terra Economicus*. – 2005. – Т. 3. № 4. – С. 7–19.
3. Малкина, М.Ю. Влияние институциональной среды на функционирование и развитие национальной инновационной системы [Текст] / М.Ю. Малкина, В.В. Вольчик, Д.Д. Кривошеева-Медянцева // *Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики)*. – 2014. – Т. 5. № 4. – С. 26–43.

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ПЕРИОД ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Н.Е. Морозова

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

С.Х. Аль-Згуль

Московский государственный технический университет
им. Н.Э. Баумана, г. Москва

Организация рабочего места преподавателя при реализации дистанционных образовательных технологий должна решать несколько основных задач.

Во-первых, процесс обучения должен быть максимально комфортным для всех сторон образовательного процесса.

Во-вторых, рабочее место преподавателя должно вписываться в концепцию здоровьесберегающей образовательной среды дистанционного обучения.

В-третьих, уровень преподавания как минимум должен остаться на уровне очного, и как максимум улучшиться за счет использования педагогом новых информационных технологий и форм организации учебного процесса.

Комфортность учебного процесса означает, что онлайн-связь студентов и преподавателя должна проходить без сбоев и помех, что реализуется подключением рабочих мест участников образовательного процесса к сети Интернет без ограничения трафика по организованным каналам связи с обеспечением качественного звукового и видеосопровождения онлайн-трансляции.

Помимо совершенно очевидных вещей, таких как выбор интернет-провайдера и подключения высокоскоростного интернета, требуется обновление программного обеспечения и соответствующего оборудования.

В контексте решения этой задачи выбор микрофона для аудиосопровождения учебного процесса гораздо важнее выбора видеокамеры, т.к. в

процессе проведения дистанционных занятий преподаватель, используя комплексный метод визуального сопровождения, когда лекторский текст сопровождается работой на онлайн-доске с демонстрацией заранее подготовленного иллюстрационного видеоряда, в основном использует микрофон, а не видеокамеру.

Однозначно при выборе микрофона необходимо отдать предпочтение наружному, но, как показывает опыт, совершенно не требуется приобретать дорогие модели, если вы не проводите занятия по вокалу, так как дешевые микрофоны выполняют все необходимые функции.

Для решения задачи по сохранению здоровья, как преподавателя, так и обучающихся, необходимо определить основные факторы, оказывающие негативное влияние на здоровье человека при длительной работе за компьютером, и практические способы и приемы их нейтрализации.

Например, длительное нахождение в одном и том же положении создает большую статическую нагрузку на позвоночник и некоторые группы мышц, что может привести к остеохондрозу и нарушениям кровообращения [1]. Занятия спортом, в частности плаванием, способны снизить риск возникновения подобного рода последствий. Компенсация работодателем части затрат на оплату посещения бассейна или тренажерного зала явилась бы дополнительным стимулом для занятий спортом.

При активной работе с такими устройствами ввода, как мышка и клавиатура, когда преподаватель или студент делают большое количество однообразных движений пальцами, возникает синдром запястного канала (тоннельный синдром), при котором ощущается боль в кисти и запястье.

Эту ситуацию в нашем случае значительно облегчило подключение к компьютеру двух мышек и графического планшета (рис. 1).

Период адаптации при переходе от ввода информации на компьютере одной рукой, к работе обеими руками со сменой устройств ввода (правая мышь, левая мышь, графический планшет) оказался значительно короче предполагаемого, а симптомы тоннельного синдрома значительно уменьшились примерно в течение месяца.

При столь интенсивной работе онлайн острым является вопрос сохранения зрения.

Для решения этой проблемы требуется регулярный осмотр сотрудников офтальмологами на современном оборудовании, как минимум два раза

в год, а также такие превентивные мероприятия, как организация хорошего освещения и перерывов в работе, проведения зрительной гимнастики и прогулок на свежем воздухе в светлое время суток.



Рисунок 1 – Пример организации рабочего места

Решение задач по организации комфортного и здоровьесберегающего рабочего места, несомненно, позволит преподавателю решить и более творческую задачу по повышению качества преподаваемых дисциплин.

Список литературы

1. Смирнов, Н.К. Здоровьесберегающие образовательные технологии и психология здоровья в школе [Текст] / Н.К. Смирнов. – Москва: АРКТИ, 2006. – С. 48–51.

ЭЛЕМЕНТЫ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

А.В. Некрасов

Академия труда и социальных отношений,
г. Москва

Необходимой юридической предпосылкой любых гражданско-правовых отношений является гражданская правосубъектность. Правосубъектность может рассматриваться в двух взаимосвязанных аспектах – в качестве определенной связи государства с субъектом, посредством которой государством устанавливаются пределы поведения субъекта, и в качестве способности субъекта становиться участником правоотношений. Правосубъектность представляет собой комплексную категорию, юридическое «длящееся» свойство юридического лица. Содержание правосубъектности составляют ее взаимообусловленные элементы – правоспособность и дееспособность. Правоспособность наделяет юридическое лицо потенциальной способностью иметь субъективные права и нести юридические обязанности, что закономерно приводит к возникновению дееспособности, предоставляющей реальную возможность осуществлять установленные законом действия.

Вместе с тем в законодательстве применительно к юридическому лицу говорится только о правоспособности. В научной литературе также, как правило, исследуется правоспособность юридического лица и ее виды. Так, с точки зрения В.К. Андреева, правоспособность юридического лица, в отличие от правоспособности граждан, предусмотренной ст. 17 ГК РФ, является не способностью данного юридического лица иметь гражданские права и нести обязанности, а возможностью иметь гражданские права и обязанности, которые должны соответствовать целям деятельности конкретного юридического лица, определенным его учредительными документами, и нести обязанности, связанные с данной деятельностью [1]. Иначе говоря, правоспособность является «потенциалом» юридического лица, необходимым условием для его реального вступления в конкретные

правоотношения. Само право, а в отдельных случаях и обязанность реализации субъектом этого «потенциала» дает дееспособность.

Как следует из ст. 49 ГК РФ, объем гражданской правоспособности юридического лица определяют его учредительные документы. В гражданском праве выделяются общая и специальная правоспособность. Общей правоспособностью, согласно п. 1 ст. 49 ГК РФ, следует считать возможность субъекта права иметь те или иные гражданские права и обязанности, которые являются необходимыми для осуществления различных видов деятельности. Специальная правоспособность означает наличие у юридического лица только тех прав и обязанностей, которые соответствуют целям его деятельности и зафиксированы в его учредительных документах. В то же время следует разделять предмет уставной деятельности и определенные полномочия по ее осуществлению, а в сфере гражданского оборота они могут оказаться шире ее заявленного в уставе предмета.

Следовательно, правоспособность юридического лица по содержанию и объему должна определяться с помощью таких критериев, как цели и вид деятельности. Наличие цели деятельности, заявленной в учредительных документах – обязательное условие существования для любого из юридических лиц. Понятие цели деятельности юридического лица вмещает достаточно широкий смысл: получение или неполучение прибыли в процессе собственной деятельности (ст. 50 ГК РФ).

По видам деятельности юридические лица подразделяются на две категории. Первая категория юридических лиц вправе заниматься различными видами деятельности, не запрещенными законом, соответственно, обладая всеми гражданскими правами и неся предусмотренные законом и иными нормативными актами обязанности. Такие юридические лица наделены общей правоспособностью. В данную категорию входят все коммерческие организации, за исключением унитарных предприятий и других предусмотренных законом видов организаций (банки, страховые организации, фондовые компании и т.д.).

Вторая категория юридических лиц вправе заниматься только видами деятельности, указанными в их учредительных документах, соответствующими целям их создания. Для гражданских прав и обязанностей таких юридических лиц обязательно их соответствие уставной деятельности, а для правоспособности – специальный характер (специальная правоспо-

способность) [2]. В данную категорию входят все некоммерческие организации, а также отдельные коммерческие организации, которые исключены из числа организаций, наделенных общей правоспособностью.

Под дееспособностью юридических лиц понимается их способность самостоятельно участвовать в гражданском обороте, то есть своими действиями они приобретают, создают, осуществляют и исполняют гражданские права и обязанности. Реализация дееспособности осуществляется юридическими лицами через их органы. Орган является составной частью юридического лица, и все действия, совершенные им в пределах его компетенции, должны рассматриваться как действия самого этого юридического лица, создавая для последнего соответствующие права и обязанности. А действия органа, которые выходят за пределы его компетенции, не должны создавать прав и обязанностей для юридического лица. Орган не имеет права на заключение сделок, которые выходят за рамки его компетенции, и подобные сделки не должны иметь силы принципиально. Вопрос об их недействительности решает ст. 174 ГК РФ, что аналогично недействительности сделок, которые выходят за пределы специальной правоспособности юридического лица.

Вопрос относительно структуры гражданской дееспособности в литературе продолжает оставаться неоднозначным. Основные различия мнений специалистов заключаются в подходе к решению вопроса количества и состава структурных элементов дееспособности. Так, И.Ю. Семеновой в структуре дееспособности выделяется способность к совершению правомерных юридически значимых действий (куда включается сделкоспособность) и способность несения договорной ответственности; способность несения ответственности за внедоговорные правонарушения (деликтоспособность) [3]. Н.В. Козлова, говоря о содержании дееспособности юридического лица, выделяет сделкоспособность, способность к самостоятельному осуществлению гражданских прав и исполнению обязанностей, деликтоспособность (способность нести ответственность за гражданские правонарушения) [4].

Сделкоспособность представляет собой способность юридического лица совершать гражданско-правовые сделки. Вместе с тем некоторые авторы считают сделкоспособность самостоятельным элементом правосубъектности. Так, например, Б.Б. Черепяхин отмечает, что юридического

лицо, являясь подлинным и действительным участником гражданских правоотношений, реализует свою сделкоспособность как элемент правосубъектности через свои органы и представителей [5]. На наш взгляд, такое выделение является излишним, и сделкоспособность следует рассматривать в качестве элемента дееспособности юридического лица.

Относительно деликтоспособности в литературе также высказываются различные мнения. Одними исследователями деликтоспособность причисляется к самостоятельному элементу правосубъектности, вместе с гражданской правоспособностью и гражданской дееспособностью (Т.И. Илларионова), а другими она рассматривается в составе гражданской дееспособности (А.В. Остапенко, В.В. Скоробогатова). В научной литературе также имеет место мнение, в соответствии с которым деликтоспособность может одновременно выступать элементом как правоспособности, так и дееспособности (О.М. Родионова).

Как справедливо отмечает К.С. Лисецкий, главная особенность деликтоспособности заключается в том, что она обусловлена определенными психологическими предпосылками, иными словами, она обладает не только собственно юридическим содержанием. В связи с этим наиболее полно данная категория может быть раскрыта именно в качестве элемента дееспособности. Гражданско-правовую ответственность способны нести только дееспособные субъекты, то есть лица, руководящие своими действиями и правильно оценивающие их возможные последствия [6].

На наш взгляд, относительно структуры гражданской дееспособности, следует признать справедливым мнение о том, что она складывается из двух основных элементов: способности совершать правомерные действия и способности нести за них гражданско-правовую ответственность. В свою очередь, первый элемент может быть подразделен на способность к совершению сделок (сделкоспособность) и других правомерных действий, а второй – на способность к как договорной, так и внедоговорной ответственности. При этом второй элемент входит также способность нести деликтную ответственность, то есть деликтоспособность.

На основании изложенного можно сделать вывод, что в настоящее время существует необходимость легального закрепления понятий гражданской правоспособности, гражданской дееспособности и деликтоспособности в виде обобщающих категорий, которые характеризуют все

субъекты гражданского права. Кроме того, в ГК РФ следует включить и специальные формулировки, которые отражали бы специфику указанных элементов правосубъектности юридических лиц. Вышесказанное в очередной раз подтверждает мысль об актуальности исследований, направленных на изучение структуры правосубъектности юридических лиц как субъектов гражданского права.

Список литературы

1. Андреев, В.К. Современное понимание юридического лица [Текст] / В.К. Андреев // Международное сотрудничество евразийских государств: политика, экономика, право. – 2015. – № 2. – С. 52–60.
2. Бураева, А.Е. Элементы правосубъектности юридического лица [Текст] / А.Е. Бураева, К.А. Москвина // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты. – 2016. – № 26. – С. 131–135.
3. Семенова, И.Ю. Теория юридических лиц: учебное пособие [Текст] / И.Ю. Семенова. – Чебоксары: Чувашский госуниверситет им. И.Н. Ульянова, 2018. – 64 с.
4. Козлова, Н.В. Правосубъектность юридического лица [Текст] / Н.В. Козлова. – Москва: Статут, 2005. – 476 с.
5. Черепяхин, Б.Б. Труды по гражданскому праву [Текст] / Б.Б. Черепяхин; под ред. С.С. Алексеева. – Москва: Статут, 2001. – 479 с.
6. Лисецкий, К.С. Некоторые аспекты структуры правосубъектности юридического лица [Текст] / К.С. Лисецкий // Вестник Самарского государственного университета. – 2016. – 6. – С. 51–56.

РЫНОК ТРУДА И РЫНОК ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: ПЕРЕКРЕСТНЫЕ АСПЕКТЫ ТРАНСФОРМАЦИИ

А.Ю. Никитаева

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

В настоящее время цифровая трансформация охватила практически все сферы экономической деятельности. При этом целесообразно выделить некоторые подсистемы цифровой экономики, которые под влиянием цифровых технологических драйверов не только меняются сами, но и обуславливают преобразования всей хозяйственной системы. В первую очередь, речь идет о цифровой трансформации рынка труда и рынка образовательных услуг.

Влияние цифровизации на рынок труда в последние годы становится предметом исследования многих российских и зарубежных исследователей, которые в качестве основных трансформационных составляющих фиксируют следующие компоненты:

- вытеснение работников с рынка труда в результате роботизации, автоматизации и внедрения интеллектуальных технологий (так называемая «технологическая безработица»);
- поляризация рынка труда в части уровня занятости и доходов занятых низко-, среднеквалифицированным трудом, с одной стороны, и высококвалифицированным трудом, с другой;
- трансформация спроса на профессиональные и надпрофессиональные компетенции и значительное его смещение в сторону последних;
- появление новых функций, форматов и категорий рабочих мест;
- повышение гибкости характера труда (через формирование «экономики по требованию», использование «человеческого облака», развитие экономики свободного заработка и т.д.) [1, с. 32–40; 2; 3];
- изменение характера конкуренции за человеческие ресурсы (в том числе по причине выхода на рынок труда работников нового поколения, прогнозируемого дефицита «цифровых» талантов и старения населения);

– усложнение профессий в результате цифровизации процессов и развития новых цифровых бизнес-моделей [4–6].

По оценкам аналитиков компании McKinsey, до половины текущих экономических задач, выполняемых человеком, могут быть автоматизированы с помощью уже существующих технологий, а согласно ожиданиям экспертов PricewaterhouseCoopers, автоматизация приведет к потере порядка 30 % рабочих мест к середине 2030-х годов [7].

Отдельно важно сказать об изменении содержания работы. С одной стороны, современные исследователи признают значимую работу как внутренне ценный опыт и критически важный фактор для содействия положительным результатам на рабочем месте, в качестве которых рассматриваются вовлеченность в работу, удовлетворенность работой и производительность. С другой стороны, революционные цифровые трансформации несут с собой уникальные вызовы для осмысления содержания работы, поскольку меняются общественные ценности, трансформируется рынок труда по вышеприведенным составляющим, растет экономика платформ и экосистем [8].

Для использования возможностей и нивелирования рисков цифровой трансформации рынка труда ее целесообразно рассматривать в сопряжении с соответствующей модернизацией рынка образовательных услуг. В данном контексте можно говорить как об изменении профессионального образования на университетском уровне, так и о развитии рынка электронного или онлайн-образования (который демонстрирует ежегодный рост с момента появления) и включения обоих приведенных составляющих в модели Life long learning (обучения на протяжении всей жизни).

Как показывают результаты анализа, в среднесрочной и долгосрочной перспективе все большее значение для работодателей будет иметь набор компетенций, которыми владеют работники (по сравнению с классическими документами об образовании). Способом фиксации таких компетенций будут цифровые портфолио, а средством верификации – цифровые следы работников.

При этом создание условий для овладения компетенциями, адекватными запросам рынка труда (с учетом его перспективных изменений в результате цифровых трансформаций), требует изменений как содержания, так и форматов предоставления образовательных услуг. В качестве ключевых направлений таких изменений можно привести:

- увеличение доли направлений подготовки, соответствующих приоритетам развития кадров для цифровой экономики;
- сквозная интеграция ИТ-компетенций во все направления подготовки;
- изменение образовательных моделей за счет смещения акцентов в сторону надпрофессиональных компетенций (проектная компетенция, системное и критическое мышление, коммуникативные компетенции и т.п.);
- формирование открытых цифровых образовательных систем формата «smart обучение», позволяющих динамично выстраивать гибкие индивидуальные образовательные траектории с использованием различных образовательных ресурсов на интеллектуальной технологической базе.

В рамках каждого из обозначенных направлений заложен целый пакет инвариантных сценариев практической реализации.

Причем понимание того, что для обеспечения сбалансированного устойчивого функционирования рынка труда с учетом новых вызовов требуется его сопряженная трансформация с рынком образовательных услуг, приводит и к признанию того факта, что модернизация образовательных моделей должна идти с опережением для своевременного реагирования на запросы работодателей.

Таким образом, в современных условиях существенной цифровой трансформации подвергаются рынок труда и рынок образовательных услуг, открывая новые возможности и угрозы в контексте сбалансированного социально-экономического развития экономики. Для выработки адекватных сложившейся ситуации решений требуется рассматривать вопросы такой трансформации в комплексе с учетом их взаимовлияния. Причем выработка сценариев согласования интересов сторон, вовлеченных в соответствующие процессы, целесообразна также с применением открытых интеллектуальных цифровых платформ.

Список литературы

1. Шваб, К. Четвертая промышленная революция [Текст] / К. Шваб. – Москва: Эксмо, 2016. – 138 с.
2. Никитаева, А.Ю. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровой экономики: стратегическая перспектива [Текст] / А.Ю. Никитаева, Д.А. Михал-

кина // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2019. – Т. 21. – № 4. – С. 152–161.

3. Kässä, O. Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research [Text] / O. Kässä, V. Lehdonvirta // Technological Forecasting & Social Change. 137. 2018. 241–248.

4. Клячко, Т.Л. Новые тенденции в развитии образования [Текст] / Т.Л. Клячко // Университетское управление: практика и анализ. – 2016. – № 5. – С. 28–35.

5. Масалова, Ю.А. Стратегические задачи обеспечения качества человеческих ресурсов в контексте цифровой экономики [Текст] / Ю.А. Масалова // Вопросы управления. – 2017. – № 5(48). – С. 44–49.

6. Аренков, И.А. Трансформация системы управления предприятием при переходе к цифровой экономике [Текст] / И.А. Аренков, С.А. Смирнов, Д.Р. Шарфутдинов, Д.В. Ябурова // Российское предпринимательство. – 2018. – Т. 19. – № 5. – С. 1711–1722.

7. Gruetzemacher, R. Forecasting extreme labor displacement: A survey of AI practitioners [Text] / R. Gruetzemacher, D. Paradice, L.K. Bok // Technological Forecasting & Social Change. 161.2020.120323.

8. Blake, A. Allan. Transitions in an uncertain labor market: implications for meaningful work [Text] / Blake A. Allan, Tracie Liu // Navigating Life Transitions for Meaning 2020, Pages 91–104. Educational Studies, Purdue University, West Lafayette, IN, United States.

РОЛЬ МЕДИЦИНСКОЙ ДИНАСТИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ВРАЧА

О.А. Нор-Армян

Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону

Социальная успешность и признание являются факторами социально-экономического благополучия и удовлетворенности жизнью, и зачастую человек при выборе сферы профессиональной деятельности руководствуется не столько внутренними желаниями, сколько внешне сформированными критериями успешности. И хотя относительно воспроизводства медицинской профессии в династийных семьях можно говорить о наследовании и естественном осознанном вхождении в профессиональный мир врача, все же критерий успешности выступает весомым аргументом профессионального самоопределения.

На материалах глубинных автобиографических интервью, проведенных в 2020 г. в крупных и малых городах России (Москва, Ростов-на-Дону, Уфа, Самара, Семикаракорск, Шахты), анализируется роль медицинских династий в профессиональном становлении продолжателей династий с учетом оценки ожиданий профессионального развития.

По данным бизнес-журнала В-MAG.ru, профессия врача возглавляет Топ-3 профессий со стабильно высоким спросом, востребованных всегда и с приемлемым уровнем оплаты труда, учитывая специфику работы и возможности трудоустройства (государственная и частная медицина; основные направления: терапевтическое, хирургическое, психологическое, патологоанатомическое). При этом медицинская профессия наиболее востребована для женского пола, и в ближайшие 3–7 лет открываются хорошие перспективы в области медицинской косметологии (врач-косметолог и пластический хирург) [1].

Престиж профессии врача трансформируется под воздействием различных факторов, и это накладывает свой отпечаток на сценарии профессионального самоопределения подрастающих поколений. Сложившаяся в советский период социальная практика профессиональной преемствен-

ности медицинской профессии была подорвана в перестроечный период. Рушилась система советского здравоохранения, нового ничего не создавалось и отмечалось стремительное падение престижа профессии врача. Информанты с сожалением говорят об этом: «Тогда врачи это была каста, они занимали значимое положение» (врач-рентгенолог, жен., 68 лет, с. Троицкое); «Когда мы заканчивали институт, это был 1990 г. И тут началась вся эта “кутерьма”. И многие из нашего выпуска не стали работать в медицине. Тяжело было. Зарплаты никакой не было. Не все могли это себе позволить. Нам, слава Богу, помогли родители. И поэтому мы остались в профессии, нам повезло» (врач-хирург, муж., 53 года, г. Самара).

Отчасти поэтому представители медицинских династий уже сами не стремились, чтобы их дети вошли в ряды социально незащищенных и не статусных профессиональных групп, вплоть до отговора своих детей продолжать профессиональный путь семейной династии. Вот лишь некоторые примеры из интервью с информантами: «Нет. Ни в коем случае. Никогда. Костыли лягу, нет, не пойдут. Нет... Но то, что дочка не будет врачом – это даже не обсуждается. Это не женское дело. Ну то есть это я даже ей сказала – если захочешь быть врачом, я не помогу. Захочешь – я не буду мешать. Я не могу мешать. Но репетиторов я точно оплачивать не буду» (врач-психиатр, жен., 37 лет, г. Москва); «Как я, так и отговаривала дочь. Она поступала в тот год, когда медицине так плохо было и с зарплатами, и с отношением. Я ей говорила, что тебе столько учиться, потом ординатура и потом ты приходишь на эти копейки, ты еще никто, до заведования еще далеко. Может, ты подумаешь. Предлагала идти в коммерческую структуру как старшая дочь. А она мне говорит, нет, хочу быть врачом» (врач-рентгенолог, жен., 68 лет, с. Троицкое); «Сейчас поменялось абсолютно всё. Поменялось в первую очередь отношение общества к профессии врача. В немалой степени этому способствует политика государства, проводимая нынешним руководством, в немалой степени этому помогают и сами врачи, уровень образования очень здорово упал. Плюс, все это подогревается СМИ ... так, как это было раньше, когда врач был царем, богом и люди вокруг с колоссальным уважением относились к людям нашей профессии, уже нет. И, конечно же, если говорить честно, откровенно, то, вот, моей внучке 5 лет будет в июне. И если буду жив, то приложу все силы к тому, чтобы она не шла в профессию» (врач-хирург, муж., 53 года, г. Самара); «Если бы сын сказал, что хочет быть кем-то другим... честно говорю, я бы все положила, чтобы он ушел в другую профессию» (лор-врач, жен., 60 лет, г. Ростов-на-Дону). СМИ играют неоднозначную роль и в формировании

престижа профессии врача, и в формировании образа профессиональных династий в сфере здравоохранения [2].

Сами же информанты относительно своего жизненного пути однозначно показывали собственный осознанный выбор профессии врача, указывая, что иного пути не имели и семейная династия повлияла на их профессиональный выбор: *«Но когда я еще в школе учился, я совершенно точно знал, что буду хирургом. То есть я поступал в институт с одной единственной целью – заниматься хирургией. Наверное, класса с 7–8-го определился»*, *«Друзья мамыны, которые приходили, тоже все были врачи. Разговоры все велись вокруг больницы, пациентов и т.д. Безусловно, это оказало немалое влияние. Как-то у меня другой альтернативы не было»* (врач-хирург, муж., 53 года, г. Самара); *«Врачом я хотела стать всегда. Я даже не смогу вспомнить, с какого момента, я решила стать врачом. Как-то для меня не было других вариантов. ... Почему-то всегда все считали, что я буду врачом. Вот поэтому не мучилась я в выборе профессии совершенно. Плюс родители были врачами»* (врач-педиатр, жен., 39 лет, г. Саратов).

Профессиональная династичность выступает ведущей образовательной стратегией представителей династий, так как принадлежность к медицинской династии обеспечивает ряд предпочтений как на этапе получения образования, так и на этапе профессионального трудоустройства [3]. Поступление в институт информанты называют поворотным моментом своей жизни. *«Наверное, тогда можно было бы выбрать другой путь»*, – говорит один из информантов, но они становились студентами меда. Кто-то сразу, кто-то не сразу. Обучение в институте было очень интересным, оно захватывало и поглощало все свободное время, его даже не хватало. Учебу в университете информанты называют лучшими воспоминаниями юности.

Вместе с тем профессиональный путь был тернистым для многих информантов, они отмечали, что поступление в медицинский вуз им далось не сразу, некоторые использовали вторую и даже третью попытку: *«Других не было вариантов, тем более я два раза поступала. Это было в один год. То есть я два раза сдавала экзамены. Вначале это были досрочные экзамены, и я там набрала мало баллов. 11 что ли баллов. И мне пришлось заново сдавать. В итоге я сдала на 14, и могла даже выбрать стоматологический, там больше всегда баллов, но у меня не было сомнений, поэтому я училась на педфаке. Просто многие на самом деле выбирают педиатрический факультет, потому что там меньше баллов. Все обычно на лечебный факультет, а там уж как пойдет. А я осознанно училась на педфаке»* (врач-педиатр, жен.,

39 лет, г. Саратов); *Первый год после школы я не поступила, завалила один экзамен... Второй год я снова не прошла, по баллам, одного балла не хватило. Поступила на третий год* (врач-рентгенолог, жен., 68 лет, с. Троицкое). Они упорно шли к своей цели, потому что всегда хотели стать врачом, как и их родители: *Я о другой профессии не думала. Никогда не возникало другого желания помимо врача... Я выбирала сама. Я всегда хотела лечебное дело. У меня не было сомнений нисколько. Те, которые со мной поступали и не сдали, плюнули и пошли в медучилище. А я нет. Не представляла такого* (врач-рентгенолог, жен., 68 лет, с. Троицкое).

В заключение можно сделать вывод о том, что, с одной стороны, последователи медицинских династий выбирают этот путь осознанно, «впитав с молоком матери» все необходимые профессиональные качества будущих врачей, а с другой, в своем профессиональном выборе они опираются не только на возможности семьи в поддержке на протяжении всего профессионального пути, но и на примеры успешности своих семейных династий в медицине, в полной мере осознавая степень ответственности за качество реализации профессиональных задач.

Благодарность. Статья подготовлена при поддержке РНФ, проект № 19-18-00320 «Конструктивный и деструктивный потенциал профессиональных династий в российском обществе».

Список литературы

1. Самые перспективные профессии рынка труда 2020–2025 года [Электронный ресурс] // URL: https://b-mag.ru/samye-perspektivnyye-professii-rynka-truda-2020-2025-goda/#%D0%90_%D0%92%D1%80%D0%B0%D1%87 (дата обращения 10.10.2020).
2. Нор-Аревян, О.А. Роль СМИ в формировании образа профессиональных династий в сфере здравоохранения [Текст] / О.А. Нор-Аревян, А.И. Черевкова // Актуальные вопросы экономики и социологии: сборник статей по материалам XV Осенней конференции молодых ученых в новосибирском Академгородке / под ред. О.В. Тарасовой, Н.О. Фурсенко. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2019. – С. 213–218.
3. Нор-Аревян, О.А. Стратегии воспроизводства профессиональной медицинской династии [Текст] / О.А. Нор-Аревян // Гуманитарий Юга России. – 2020. – Т. 9. № 4. – С. 62–72.

ЕДИНСТВО ИНДИВИДУАЛЬНОГО И КОЛЛЕКТИВНОГО ОПЫТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Т.Б. Оганян

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

Каждый молодой специалист в начале своей трудовой деятельности так или иначе сталкивается с проблемой профессиональной адаптации. Не составляет исключения в этом отношении и молодой педагог, будь то воспитатель детского сада, учитель школы или преподаватель колледжа, вуза. При этом у разных людей период профессиональной адаптации отличается своеобразием при наличии общих черт. У одних она проходит быстро и легко, у других – долго и трудно. Общим является не только момент наличия этого периода, но и направленность.

Профессиональная адаптация – это естественное состояние молодого специалиста, которое проявляется в приспособлении и привыкании к профессионально-педагогической деятельности, к изменившимся в связи с ней условиям жизни, к новым социальным контактам и социальным ролям. По направленности профессиональная адаптация молодых педагогов осуществляется по отношению к пространству деятельности (освоение маршрута к месту работы с точки зрения перемещения в пространстве и временных затрат; освоение внутреннего пространства организации), к трудовым обязанностям (освоение всего перечня трудовых функций, выработка системы их сочетания при исполнении, наработка первого содержательного и методического опыта и др.), к субъектам профессиональной деятельности (знакомство с коллегами, воспитанниками, студентами, освоение системы взаимодействия с ними; осознание своего профессионального статуса).

Адаптация к профессионально-педагогической деятельности начинается еще в период обучения в общеобразовательном учреждении и продолжается в ходе выбора профессии, соответствующей способностям и

склонностям будущего педагога. Продолжается она и в начальный период трудовой деятельности. В соответствии с этим специалисты выделяют первичную и вторичную профессиональную адаптацию. На первом году работы в организации педагог переживает уже второй этап адаптации. В это время происходит первичная интеграция молодого педагога в организационную среду образовательного учреждения. Предшествующий ему период выбора направления подготовки и освоения необходимых компетенций является первым адаптационным периодом.

Несмотря на профессиональную подготовку и овладение в период обучения целым спектром универсальных, общекультурных и профессиональных компетенций, профессиональная адаптация молодого педагога характеризуется высоким эмоциональным напряжением. В период адаптации он часто ошибается, испытывает значительные затруднения. Ему кажется, что он все делает не так, что коллеги замечают все погрешности и негативно оценивают его деятельность. Особые волнения доставляют первые учебные занятия. Впечатления от них часто остаются в памяти на всю жизнь. Оставшись один на один со своими проблемами, молодой педагог считает свой первый неудачный опыт профессиональной непригодностью и делает вывод о неправильности выбора профессии. Это является причиной не всегда оправданного оттока молодых педагогов из образовательных организаций, не нашедших себя в педагогической профессии. Особенно это актуально для молодых преподавателей колледжей и вузов. Дело в том, что система подготовки педагогических кадров для этих уровней образования с точки зрения изучения специфики методики преподавания еще недостаточно отработана, хотя педагогическая практика находит отражение в учебных планах подготовки специалистов высшей квалификации в аспирантуре.

Данная проблема требует особого внимания со стороны руководства образовательных организаций. Эффективности в ее решении возможно достичь, используя принцип единства индивидуального и коллективного опыта, суть которого заключается в оптимальной степени включенности коллективов и отдельных сотрудников в оказание молодому педагогу психолого-педагогической поддержки в адаптационный период. Речь идет, говоря современным языком, как о своеобразных супервизиях, как процессе проникновения в глубь проблемы более опытным специалистом и оказа-

ние консультативной помощи, так и о более традиционной, но в последнее время забытой форме, – наставничестве. Обе формы могут осуществляться как индивидуально, так и коллективно. Данный принцип предполагает возможность самореализации молодого преподавателя уже в адаптационный период через включение его во временные творческие коллективы, школу молодого педагога и другие формы работы, где он может почувствовать себя равным среди равных и одновременно проявить свои способности через оригинальные формы решения творческих задач.

Эффективного единства индивидуального и коллективного опыта при обеспечении профессиональной адаптации молодых преподавателей возможно достичь посредством сетевого взаимодействия – системы, основным свойством которой является наличие многоуровневых связей между всеми субъектами – молодыми преподавателями колледжей и вузов. Такое взаимодействие уже в адаптационный период обеспечивает сотрудничество молодых преподавателей, характеризующееся мобильностью, динамичностью, а главное, адаптивностью. В нем возникают многоуровневые, взаимовыгодные и лабильные связи. Взаимодействующие субъекты в нем находятся в позиции взаимозависимости и взаимовлияния.

При сетевом взаимодействии, носящем адаптивный характер, возможно привлечь молодых преподавателей к коллективному просмотру открытых занятий опытных педагогов с последующим совместным анализом, к участию в мастер-классах опытных педагогов в качестве партнеров, в коллективном анализе видеозаписи занятия молодого педагога из другого коллектива, в коллективном анализе видеозаписи занятия молодого педагога данного коллектива, в соруководстве с опытным педагогом исследовательской деятельностью студентов, в семинарах-практикумах, раскрывающих «секреты» педагогического мастерства, в Дне молодого педагога, Неделе успехов, раскрывающих потенциал «новичков». Эффективной в этом контексте является проектная деятельность, основанная на взаимодействии индивидуальных и коллективных субъектов (молодых преподавателей), заинтересованных в конечном результате. Не в полной мере раскрыт и использован адаптивный потенциал клубов молодого преподавателя (офлайн, онлайн), ассоциаций молодых педагогов, ярмарки педагогических идей, разных форм организации досуга молодого преподавателя.

Принцип единства индивидуального и коллективного опыта при обеспечении профессиональной адаптации молодых преподавателей предполагает использование и индивидуальных форм работы, таких как:

- самоанализ занятия молодого педагога;
- видеозапись своего занятия молодым педагогом и его самоанализ;
- открытые занятия молодых педагогов.

Использование данного принципа позволяет в адаптационный период скорректировать траекторию становления и развития педагогической мотивации молодого преподавателя, развить у него мотивацию к обучению в течение всей жизни; сформировать представление о путях его совершенствования и долгосрочных перспективах профессиональной деятельности, создать условия для его саморазвития и самореализации. Для этого в адаптационный период молодым преподавателям необходимо оказывать постоянную психологическую поддержку, стимулировать их работу разными формами поощрений, помочь в составлении стратегической программы личностного и профессионального роста, способствовать его продвижению.

Некоторые из этих форм работы уже апробированы нами в институте педагогического мастерства Ростовского государственного экономического университета (РИНХ) в работе с молодыми преподавателями. В перспективе намечено распространить эту апробацию на более широкий набор перечисленных форм работы.

Практика нашей работы показала, что принцип единства индивидуального и коллективного опыта, используемый в период профессиональной адаптации молодых преподавателей, способствует:

- повышению уровня их удовлетворенности собственной работой и улучшению их психоэмоционального состояния;
- росту числа молодых преподавателей, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- повышению качества подготовки студентов этими преподавателями;
- отсутствию конфликтов молодых преподавателей с педагогическим и студенческим сообществами;
- росту числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого преподавателя.