



ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

г. Ростов-на-Дону, 1 ноября 2024 г.

Материалы
V Всероссийской
научно-практической
конференции



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования

«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов ЮФО

Представительство ФНПР в ЮФО

Союз Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области»

Первичная профсоюзная организация работников и обучающихся

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

*Центр исследования социально-трудовой сферы и проблем
профсоюзного движения ЮФУ*

Академия труда и социальных отношений

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

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

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

Первичная профсоюзная организация работников

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

Первичная профсоюзная организация работников

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

Первичная профсоюзная организация

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

V Всероссийская научно-практическая конференция

г. Ростов-на-Дону, 1 ноября 2024 г.

Сборник материалов

Ростов-на-Дону – Таганрог

Издательство Южного федерального университета

2024

УДК 331.101.262:001(063)

ББК 65.240+72я431

Ч-39

Редакционная коллегия:

Дюжиков С.А. – д.филос.н., проф., заведующий кафедрой прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ, директор Центра исследования социально-трудовой сферы и проблем профсоюзного движения ЮФУ, председатель Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ЮФУ (ответственный редактор); **Гордеев С.Е.** – к.т.н., доцент кафедры аудита, председатель Первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ); **Лазарева Е.А.** – к.т.н., доцент, зав. кафедрой «Дизайн», председатель Первичной профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ) имени М.И. Платова; **Шпалов А.В.** – заместитель председателя Союза Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области»; **Чуйков Д.А.** – секретарь ФНПР – представитель ФНПР в ЮФО; **Черевкова А.И.** – специалист по учебно-методической работе кафедры прикладной конфликтологии и медиации ИСИР ЮФУ

Человек труда и наука : V Всероссийская научно-практическая конференция (Ростов-на-Дону, 1 ноября 2024 г.) : сборник материалов / отв. ред. С.А. Дюжиков ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2024. – 392 с.

ISBN 978-5-9275-4770-8

1 ноября 2024 года в г. Ростове-на-Дону состоялась V Всероссийская научно-практическая конференция «Человек труда и наука». Целью проведения конференции стало обсуждение вопросов совершенствования социальных, экономических, юридических, физиологических, психологических, медицинских и других условий трудовой деятельности различных категорий граждан в контексте решения задач модернизации экономики, повышения производительности труда во всех сферах общественного производства и управления, дальнейшего развития социального диалога в сфере социально-трудовых отношений. Данный сборник издан по итогам проведения конференции и обобщает междисциплинарный опыт исследования трудовых отношений представителей различных научных школ ведущих университетов и научных центров, вовлеченных в данную проблематику.

Статьи публикуются в авторской редакции.

ISBN 978-5-9275-4770-8

УДК 331.101.262:001(063)

ББК 65.240+72я431

© Южный федеральный университет, 2024
© Оформление. Макет. Издательство
Южного федерального университета, 2024



Общероссийский союз
«Федерация Независимых Профсоюзов России»

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

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

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

Дорогие товарищи! Уважаемые участники и гости конференции!

От имени Федерации Независимых Профсоюзов России разрешите приветствовать вас - представителей научного и профсоюзного сообществ, собравшихся вместе для выявления и решения актуальных проблем социально-трудовой сферы и выработки общего видения будущего сферы труда.

В современных геополитических и экономических реалиях все большее значение приобретает объективное изучение и качественное прогнозирование процессов, происходящих на макро- и микроэкономическом уровнях, в общественной жизни и развитии гражданского общества.

Деятельность профсоюзов, представляющих и защищающих интересы трудящихся, активно вовлечённых в процессы социального партнёрства, а также конструирования будущего всей социальной сферы страны будет ещё более эффективной, если они смогут опираться на передовые достижения гуманитарных и точных наук.

Конференция «Человек труда и наука», ставшая за эти годы определенным консолидирующим ядром для специалистов, изучающих труд и социально-трудовую сферу, а также профсоюзных лидеров, привлекает всё большее внимание представителей науки и практики профсоюзной работы.

Желаю вам плодотворной работы на благо нашей страны и её граждан, успешной реализации намеченных исследований и рабочих планов, а также достижения всех поставленных перед собой целей.

Президент ФНПР

М.В. Шмаков

Труд и мораль в рассказе А.П. Чехова «Человек в футляре»

Абраменко Е.В.

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

Аннотация. В данной статье рассматривается тема труда и морали в произведении А.П. Чехова «Человек в футляре». Анализируется образ главного героя, Беликова, который символизирует человека, укрывшегося от жизненных трудностей и социальных взаимодействий. Исследуются причины его изоляции и последствия, возникающие из отказа от активной жизненной позиции.

Ключевые слова: труд, мораль, рассказ, А.П. Чехов, «Человек в футляре».

Труд и человек труда – важные темы в литературе, которые исследуют не только физические аспекты работы, но и её влияние на личность, общество и культуру.

В произведениях А.П. Чехова часто исследуется моральный аспект труда. Герои сталкиваются с этическими дилеммами, связанными с их работой и её последствиями, и которые отражают не только личные переживания, но и более широкие социальные и культурные контексты.

В рассказах А.П. Чехова труд не всегда приносит удовлетворение. Например, в рассказе «Человек в футляре» главный герой, Беликов, представляет собой человека, который изолирует себя от мира, выбирая безопасный, но бессмысленный труд. Его страх перед жизнью и необходимостью принимать решения приводит к трагическим последствиям.

В 1898 г. А.П. Чехов опубликовал рассказы «Человек в футляре» [3]. Особое значение приобретает для писателя в это время проблема «человек и среда». А.П. Чехов исследует внутренний мир личности, которая пассивно подчиняется среде или, наоборот, находит в себе силы разорвать с ним, покинуть его. В рассказе «Человек в футляре» Антон Павлович Чехов мастерски сочетает элементы сатиры и

глубокие философские размышления, что делает его произведение многослойным и актуальным.

Рассказ «Человек в футляре» А.П. Чехова служит не только портретом отдельного человека, но и метафорой для целого общества, которое часто выбирает безопасность и привычность вместо риска и творчества. Чехов мастерски поднимает эти важные вопросы, заставляя читателя задуматься о своей жизни и выборе. «Футлярный человек» – это ключевой образ в творчестве Чехова, который олицетворяет множество тем, таких как страх перед жизнью, нежелание меняться и замкнутость [2].

Описание Беликова в рассказе «Человек в футляре» А.П. Чехова подчеркивает его страхи и стремление к изоляции. А.П. Чехов мастерски использует детали внешнего вида героя, чтобы показать его внутреннее состояние. Образ Беликова становится многослойным и символичным, поднимая важные вопросы о страхах, изоляции и человеческой природе. А.П. Чехов заставляет читателя задуматься о том, как часто мы сами создаем свои «футляры», прячась от мира.

Беликов прячется в своём мире, скрываясь от настоящего. Главное его опасение – «как бы чего не вышло». Живущий по своим правилам, он не привык к чему-то новому. Любые новшества вызывали у него панический трепет. Даже дуновение свежего ветра казалось ему опасным, способным принести дурные вести: «у этого человека наблюдалось постоянное и непреодолимое стремление окружить себя оболочкой, создать себе, так сказать, футляр, который уединил бы его, защитил бы от внешних влияний. Действительность раздражала его, пугала, держала в постоянной тревоге, и, быть может, для того, чтобы оправдать эту свою робость, свое отвращение к настоящему, он всегда хвалил прошлое».

А.П. Чехов в своем произведении описывает, как Беликов однажды посетил театральное представление. Шагая по незнакомым улицам, Беликов ощущал, как его футляр начинает давать трещину. Впервые он покинул стены своей квартиры без привычного галош и зонтика. В театре Беликов занял место в отдаленном углу, стараясь как можно меньше привлекать к себе внимание. Но как только занавес поднялся, все его страхи вернулись с новой силой. Яркие костюмы, громкая музыка и необычные диалоги – все это было слишком

непривычным и непонятным для Беликова. Он съезжился в своем кресле, стараясь закрыть от этого опасного чуждого мира. Но его усилия были тщетны. Игра актеров, их живые эмоции и откровенные разговоры пронизывали его футляр, словно острые иглы.

С этого рокового визита в театр жизнь Беликова изменилась. Его страхи стали еще сильнее, а футляр – еще плотнее. Он замкнулся в себе, отказываясь посещать любые общественные места. Даже позволив себе впервые влюбиться, Беликов ищет любой повод, чтобы покончить с этим чувством и вернуться к привычному образу жизни, цикличному и обыденному. Даже его любимая работа стала для него источником тревоги. И умер он так же, как и жил – в своем футляре. Никто не заметил его ухода, ибо он давно перестал быть человеком. Метафора «жизнь как в футляре» разворачивается на протяжении всего повествования, показывая трагизм и несостоятельность отдельной личности.

А.П. Чехов никогда не пытается осудить собственных героев, но данным рассказом наталкивает самих читателей на мысль о том, что смысл жизни не заключается в стабильности и ограниченности, а выход из зоны комфорта и умение шутить над собой – тоже немаловажная часть познания себя.

В рассказе наблюдаем еще одну характерную черту чеховской поэтики – подчеркнутое внимание к деталям, которые приобретают значение символа (футляр в описании главного героя, темные очки, сквозь которые он видит мир, его «хорьковое» лицо и т.д.).

В рассказе «Человек в футляре» [3] присутствует интересная композиция, где элементы рассказа в рассказе создают многослойность повествования. Противостояние между Беликовым и Коваленко является центральным конфликтом, который иллюстрирует различные подходы к жизни и восприятию мира. Беликова можно рассматривать как символ человека, который прячется от реальности и стремится создать вокруг себя защитный «футляр», чтобы избежать любых неудобств и угроз. Его страхи и сомнения становятся основой его существования, и он пытается контролировать всё вокруг, даже отношения с окружающими. Коваленко, напротив, представляет собой более свободного и открытого человека, который не боится проявлять свои чувства и мысли. Его прямолинейность

и жизненная энергия контрастируют с осторожностью и замкнутостью Беликова. Это противостояние подчеркивает основные темы рассказа – страх перед жизнью, одиночество и необходимость общения. Чехов мастерски передает эти идеи через диалоги и взаимодействия персонажей, создавая глубокий психологический портрет обоих героев. Рассказ заставляет читателя задуматься о том, как часто мы сами создаем свои «футляры» и насколько важно оставаться открытыми к окружающему миру.

В рассказе «Человек в футляре» Антона Павловича Чехова можно выделить несколько художественных особенностей, которые отличают его от более ранних произведений автора. Одной из таких особенностей является более выраженное повествовательное начало. История о Беликове обрамляется кратким описанием двух охотников – повествователя и слушателя. Первым является Буркин, учитель гимназии, а вторым – ветеринарный врач Иван Иванович Чимша-Гималайский. Роль повествователя в этом произведении становится ключевой: Буркин не только рассказывает о событиях, но и стремится проанализировать жизненные явления, поднимая проблему «футляра» как универсальную тему российской действительности. Повествование А.П. Чехова переплетается с яркими сценическими эпизодами, что напоминает о ранних рассказах автора. Например, «задушевные» беседы Беликова с Буркиным, его визиты к невесте и последний разговор с Михаилом Саввичем Коваленко помогают глубже понять эмоциональное состояние героев и их внутренние мотивы.

Таким образом, А.П. Чехов мастерски исследует моральные аспекты труда, показывая, как работа может влиять на личность и общество в целом. Его герои часто находятся в поиске смысла в своей деятельности, что делает их проблемы актуальными и понятными для читателя даже сегодня. Главный герой Беликов – воплощение замкнутости и страха. Каждый аспект его жизни был тщательно упакован, словно драгоценная реликвия, в бесчисленные футляры – как физические, так и ментальные. Его смерть становится горькой метафорой трагедии его жизни – жизни, проведенной в изоляции и страхе. Через свою историю А.П. Чехов проникает в самые глубины человеческой психологии, разоблачая удушающее воздействие страха и отчуждения на душу.

Список литературы

1. Барлас Л.Г. Язык повествовательной прозы Чехова. – РнД. 1991. – С. 32.
2. М. Горький и А. Чехов: Переписка, статьи и высказывания / Под ред. С.Д. Балухатого; Предисл.: О.В. Цехновицер; Акад. наук СССР. Ин-т лит-ры. – Москва; Ленинград: Изд-во Акад. наук СССР, 1937 (Ленинград: тип. Акад. наук СССР). – Переплет, 286, [2] с.
3. Чехов А.П. Человек в футляре: Повести и рассказы / А.П. Чехов. – Москва: Худож. лит., 1980. – 126 с.

УДК 331.54

О некоторых особенностях подбора персонала на современном рынке труда

Апалькова А.А., Сагайдачная Е.Н.

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

Аннотация. В статье рассматриваются основные аспекты подбора персонала, включая важность четкого определения требований к кандидатам, применение современных технологий для автоматизации процессов и значение культурной совместимости. Особое внимание уделяется методам оценки кандидатов, таким как интервью и тестирование, а также роли HR-бренда в привлечении талантов. Анализируются распространенные ошибки, допускаемые при подборе, и предлагаются рекомендации для повышения эффективности процесса.

Ключевые слова: подбор персонала, требования к кандидатам, современные технологии, оценка кандидатов, интервью, рекомендации, эффективность процесса.

В условиях кризиса отечественной экономики наблюдается постоянный дефицит высококвалифицированных специалистов. Причиной является не только жесткая конкуренция, с которой сталкивается компания в поисках необходимого специалиста, но и но и количественная нехватка кадров, сопряженная с особенностями образования (переход на Болонскую систему высшего образования, последующая отмена этого решения), к тому же следует учитывать

и фактор множественности, текучести и изменчивости мира, где новые профессии появляются, ежедневно вытесняя прежние или существуя параллельно с ними. Если раньше трудности возникали у соискателей, то сейчас проблема заключается в поиске подходящих работников. В связи с этим возрастает значение рекрутинговых агентств. Термин «рекрутмент» впервые появился во Франции в 1790 году (от французского слова recruter) и изначально означал «возобновление». Он использовался для привлечения солдат в армию, но со временем военная составляющая отошла на второй план, и термин стал обозначать просто «наем».

С течением времени на предприятии вопросом подбора кандидата занимаются не только отделы кадров. Появляется и расширяется сеть учреждений (службы трудоустройства, центры занятости, биржи труда и агентства по найму), призванных мониторить ситуацию на рынке труда, работая не только на нанимателя, но уже сотрудничая с самим работником, предлагая подходящие вакансии или обучая\переобучая новым профессиям.

Цели рекрутинга направлены на обеспечение качественного подбора персонала, что подразумевает нахождение кандидатов с необходимыми навыками и опытом, а также снижение текучести кадров за счет более точного подбора. Сокращение времени на найм также является важной целью, что позволяет ускорить процесс подбора и оптимизировать работу рекрутеров. Увеличение привлекательности компании как работодателя играет ключевую роль в привлечении талантливых специалистов и формировании положительного имиджа на рынке труда.

Рынок труда в России активно развивается, и вместе с ним растет число рекрутинговых компаний, предлагающих услуги по подбору персонала (табл. 1).

В условиях динамичного рынка труда важно понимать, какие различия существуют между рекрутинговыми агентствами, чтобы выбрать наиболее подходящее решение для своих потребностей. Давайте рассмотрим две известных рекрутинговых компании в России: HeadHunter и Superjob. Обе компании являются лидерами на рынке подбора персонала, однако они имеют свои особенности и подходы.

Лучшие кадровые агентства России

№	НАИМЕНОВАНИЕ	РЕЙТИНГ	НОМИНАЦИЯ
1	Profistaff	4.92	Многоуровневый отбор соискателей
2	Россия – страна возможностей	4.89	Самое популярное по запросам
3	А. Н. Т.	4.83	Подбор персонала от Калининграда до Владивостока
4	HR-Profi	4.82	Тройная гарантия агентства
5	КАУС	4.79	Лучшая цена на услуги
6	Анкор	4.79	Самая опытная компания
7	Персонал-Волга	4.78	Региональный подбор персонала
8	В КАДРЕ	4.77	Авторская методика отбора кадров
9	Меньшиков HR	4.75	Аренда рекрутеров
10	ПЕРСОНАЛ+	4.73	Аутсорсинг за 24 часа

The image shows a screenshot of the HeadHunter website's resume builder. The user is logged in as Ivan Ivanov. The interface includes a navigation menu on the left with options like 'Мои резюме', 'Вакансии', and 'Отклики и приглашения'. The main area is titled 'Построитель резюме' and has tabs for 'О себе', 'Опыт работы', 'Образование', 'Навыки', and 'Настройки'. The 'О себе' tab is active, showing 'ОСНОВНАЯ ИНФОРМАЦИЯ'. The user's name is 'Иванов Иван'. There are radio buttons for 'языковая версия резюме' (Russian and English). A dropdown menu for 'Желаемая позиция' is open, showing 'юрист' as the selected option, with 'Например, финансовый директор' as a suggestion. Other fields include 'Фамилия *' (Иванов), 'Имя *' (Иван), and 'Отчество'. A 'TeachVideo' logo is visible in the bottom right corner.

Рис. 1. Анкета HeadHunter

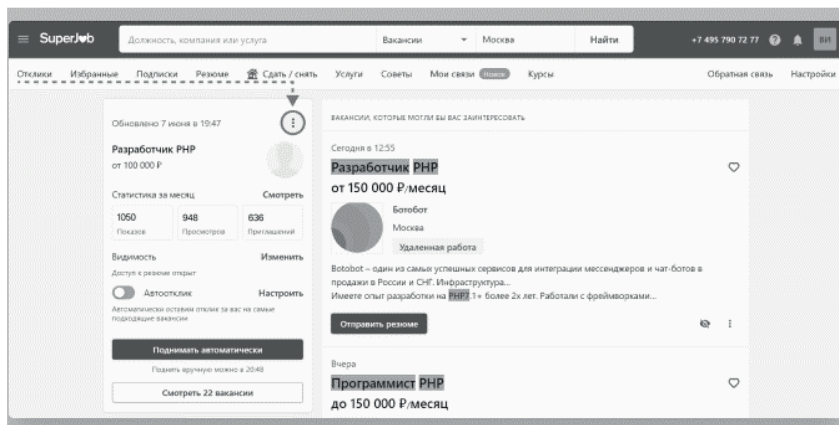


Рис. 2. Анкета Superjob

HeadHunter была основана в 2000 году и с тех пор зарекомендовала себя как крупнейшая платформа для поиска работы в России. Она предлагает пользователям интуитивно понятный интерфейс, позволяющий легко создавать резюме и находить вакансии. Анкета для соискателя включает разделы о личной информации, образовании, опыте работы, навыках и рекомендациях. Пользователи могут прикреплять резюме, указывать желаемую зарплату и выбирать тип занятости. Дополнительно доступна возможность добавления сопроводительного письма и прохождения тестов на профессиональные навыки.

В то же время **Superjob**, также основанная в 2000 году, акцентирует внимание на более глубоком анализе рынка труда и статистике. Анкета для соискателя включает аналогичные разделы – личные данные, образование, опыт работы и навыки. Однако Superjob выделяется тем, что предлагает более детализированный анализ зарплат на рынке, что помогает соискателям более осознанно подходить к выбору желаемой суммы будущего гонорара. Платформа также позволяет указать готовность к переезду и пройти тесты.

Сравнивая обе компании, можно выделить несколько сходств и различий. Оба сервиса требуют информацию о личных данных, образовании, опыте работы и навыках. Возможность прикрепления резюме и указания желаемой зарплаты присутствует в обеих анке-

тах, а также обе платформы предлагают возможность прохождения тестов на профессиональные навыки.

Однако различия между ними также значительны. Superjob акцентирует внимание на анализе рынка труда и статистике по зарплатам, что может помочь соискателям более осознанно подходить к выбору желаемой зарплаты. В то время как HeadHunter ориентирован на создание профиля соискателя и его активное продвижение среди работодателей. Удобство интерфейса также играет важную роль в выборе между этими платформами. HeadHunter предлагает более интуитивно понятный интерфейс для создания резюме и поиска вакансий, тогда как Superjob предоставляет более детализированные аналитические инструменты для оценки рынка труда.

Что касается подхода к тестированию, в HeadHunter тесты могут быть более направлены на оценку конкретных навыков, необходимых для вакансии, тогда как Superjob включает больше аналитических задач и сценариев из реальной практики.

Список литературы

1. Горезов Н.А. Экономика труда в контексте вызовов времени // Экономика труда. 2014. № 12. С. 7 28.
2. Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами. Ростов-на-Дону: Феникс, 2008.
3. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Рекрутинг. Найм персонала. М.: Экзамен, 2014.
4. Черепов П.В. Маркетинговые исследования деятельности кадровых агентств // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. № 6. С 29 36.
5. Государство и рынок в оптимизации структурных характеристик экономического роста / Айрапетова А.Г. Алтухов Д.А. и др. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ. 2004. 475 с.
6. Плотников В.А. Управление национальной инновационной системой России: кадровый аспект // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2010. № 3. С. 42 53.
7. Иванова С.В. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С.В. Иванова. – Москва: Альпина Паблишер, 2014. – 190 с.
8. Кафидов В.В. Управление персоналом / В.В. Кафидов. – Москва: Академический проект, 2003. – 135 с.
9. Справочник по управлению персоналом. Журнал российской HR практики [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

Аспекты эффективной подготовки бакалавров к профессиональной деятельности на высокотехнологичных предприятиях

Ащеулова А.В.

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Технологический университет
имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А. А. Леонова»,
г. Королёв*

Аннотация. Цель публикации – исследование современных педагогических подходов подготовки специалистов для работы на высокотехнологичных производствах. Педагогика, как наука настоящего и будущего, меняет ориентиры, содержание и технологические инструменты процесса обучения на инновационные, актуализируя современные образовательные программы для подготовки специалистов. В ее структуре профессионализация отражает насущную потребность экономики в высококвалифицированных, практически подготовленных кадрах, востребованных на рынке труда. В статье сформулированы сравнительные и обобщающие выводы, рекомендации по совершенствованию и развитию системы подготовки кадров для высокотехнологичных производств.

Ключевые слова: высокотехнологичное производство, инновации, робототехника, сетевая форма взаимодействия.

Специфика высокотехнологичного производства предъявляет требования к качеству подготовки персонала: специалисты должны быть готовы к новаторству, с высоким научным складом ума, креативным подходом к решению поставленных задач, критичным отношением к результату работы, с творческим потенциалом, выраженном в желании самосовершенствоваться. Активнее всего инновационная деятельность осуществляется в производстве летательных и космических аппаратов, компьютеров, электронных и оптических изделий. ПАО «РКК «Энергия», АО «НПО Лавочкина», АО «ЦНИИмаш», АО «НИИ космического приборостроения» и др. – не полный список организаций, способствующих сохранению и развитию компетенций, уникальных для ракетно-космической отрасли.

Лидерами производств и педагогическим сообществом осуществляются программы привлечения молодежи в ракетно-космическую отрасль, объединившей все направления народного хозяйства. Все уверенней звучат заявления Росстата о «кадровой яме»: к 2030 году на российском рынке труда уменьшится на 30% число высококвалифицированных работников в возрасте 30–39 лет, при росте промышленного производства. Сегодня предприятия получили уникальную возможность наращивать мощность, готовы работать в две-три смены, но жесткая нехватка квалифицированных кадров ощущается уже сейчас. Поэтому приоритетной становится промышленная робототехника, готовая заменить тяжелый рутинный труд человека. Пред этим направлением стоят не только вызовы, но и возможности развивать робототехнику в стране. Ранее классическая робототехника была доступна для крупных заводов, сегодня в России налажена сборка уникальных роботизированных систем для новой индустрии – робототехника приходит в средний и малый промышленный сектор. Для формирования кадров промышленного сектора высокотехнологичных производств государством создана стратегия интеграции образовательных учреждений с производством.

Важным решением правительства страны стало внедрение Федерального проекта «Передовые инженерные школы», направленного на подготовку специалистов высокотехнологичных секторов экономики. Для того чтобы попасть в проект вузам необходимо соответствовать определенным критериям и предоставить Минобрнауке программу развития на десять лет. По критериям отбора в 2021 году лишь более ста тридцати вузов страны приняли участие в программе. Остальные вузы сделали шаги к объединению с другими образовательными и научными организациями. Итогом инициативы – в стране 187 вузов соответствуют обеспечению качественного высшего образования в регионах, производят сбалансированное научно – пространственное совершенствование страны, реализуют развитие материально-технической базы, цифровую трансформацию, привлечение иностранных студентов.

В этой связи ведется вузами поиск методов организации научно-исследовательской деятельности студентов в интересах индустриальных партнеров (базовый подход к формированию ключевых

компетенций современного специалиста), решения научно-технических задач технологий высокого уровня, отработки технологий и технических решений в форматах: технологического инкубатора, учебной фабрики, опытного полигона и базовых научных лабораторий по направлениям деятельности создание условий для успешной самореализации выпускников университета на высокотехнологичных производствах. Важной составляющей работы вузов – проведение конкурсов на лучшую научно-исследовательскую работу, рационализаторское предложение, поддержка студентов в чемпионатах и конкурсах профессионального мастерства (рис.1).



Рис. 1. Конкурс на лучшую НИРС в ТУ им. А. А. Леонова

Анализ проблемы позволяет сделать вывод: важной научно-практической проблемой является развития системы мотивации в том числе для решения практико-ориентированных задач в обучении. Обучение, построенное на интересе и потребности обучающегося, возможно лишь при уверенности студентов в качестве получаемого образования, своей конкурентоспособности. Студенты кафедры «Техники и технологии» в рамках исследования прошли

тестирование и самостоятельно оценили готовность решать профессиональные задачи, связанные научно-исследовательской деятельностью. Данные самодиагностики констатируют сложность выпускников ТУ им. А. А. Леонова направления «Мехатроника и робототехника» (рис. 2) по следующим навыкам и компетенциям: позиция 3 – исследования, разработки новых образцов; позиция 4 – проведение патентных исследований; позиция 5 – разработка новых технико-технологических систем. Данные компетенции в числе совместной персонализированной работы обучающегося с наставником, что подтверждает важность развития наставничества в нашей стране.

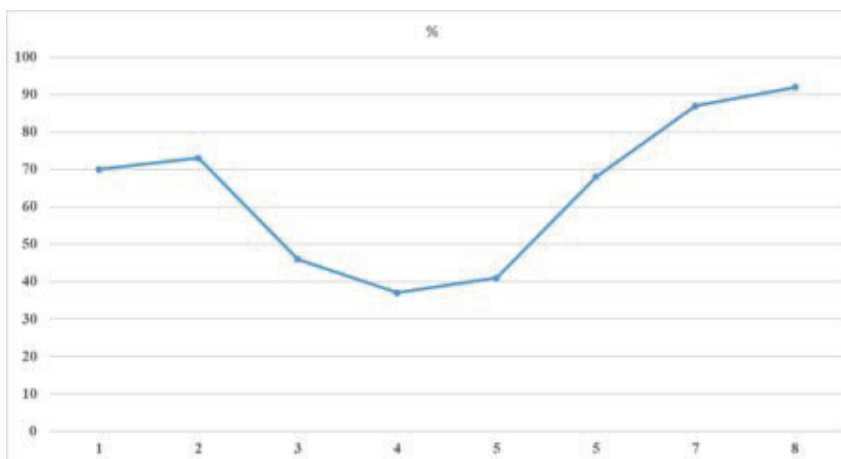


Рис. 2. Самодиагностика бакалавров
«Готовность решать научно-исследовательские задачи»

В рамках освоения программы выпускники технико-технологических вузов готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: проектно-конструкторский, сервисно-эксплуатационный, производственно-технологический, организационно-управленческий, научно-исследовательский [2]. Разнообразие видов деятельности, в которые необходимо погрузить студентов в процессе выполнения реальных проектных задач, обуславливает необходимость использования гибких индивидуальных

образовательных траекторий, разработанные совместно с предприятиями-партнерами, для обеспечения быстрой адаптации выпускников на предприятии. Высокие технологии в начале покоряют космос, а потом активно используются на Земле. Ракетно-космической корпорация подразделения «Конструирование мехатронных, электро-механических средств и робототехнического обеспечения бортовой аппаратуры» предъявляет следующие требования к соискателям: конструирование мехатронных средств робототехнического обеспечения бортовой аппаратуры, выпуск научно-технических отчетов, обеспечение бесперебойной технической эксплуатации электронного оборудования, организация технического обслуживания техники, обеспечение ее работоспособного состояния, рационального использования, проведение профилактического и текущего ремонта [3]. Общим требованием подразделений корпорации Роскосмоса является опыт работы соискателя от 2 лет по профилю на производстве, в КБ, технологических службах предприятий ракетно-космической отрасли, авиационной промышленности, радиотехнической и электронной промышленности, также на предприятиях машиностроения и станкостроения. Опыт работы студент получает благодаря производственным практикам. С целью формирования и развития у студентов уникальных профессиональных компетенций важна организация практики и (или) стажировки студентов на внешних площадках начиная с третьего семестра обучения на высокотехнологичных предприятиях и наукоемком производстве. Формы реализации практик и стажировок могут быть различными, в том числе в формате работы обучающегося с наставником. Быстрое развитие учебно-лабораторной базы в вузе не всегда возможно. В этой ситуации организация взаимодействия с индустриальными партнерами через создание базовых кафедр, совместных лабораторий станет решением проблемы для вуза. Все виды практической деятельности ориентированы на знакомство со спецификой производства, погружение в технологические процессы, развитие прикладных знаний и навыков, формирование заинтересованности в последующем трудоустройстве. Наиболее плодотворное взаимодействие работодателей и студентов происходит во время прохождения практик. Не всегда работодатели проявляют инициативу доверять будущим специалистам дорогостоящее

оборудование. В этом случае именно использование иммерсивных технологий позволяет студентам приобрести первичные профессиональные навыки, сделать процесс обучения наглядным и удешевить его. Инновационные технологии всегда положительно воспринимаются молодежью. К примеру, современные технологии в процессе обучения позволяют будущим специалистам – мехатроникам принимать участие в разработке механизмов и робототехнических систем, управлять робототехническими системами и комплексами в партнёрстве с искусственным интеллектом.

Ракетно-космическая корпорация «Энергия» является головным предприятием в области пилотируемого освоения космоса, ведёт работы по созданию автоматических космических и ракетных высокотехнологичных систем различного назначения. Позиционирование корпорации в сегменте экономики позволяет объединить усилия ученых и специалистов, работающих на предприятиях, в подготовке выпускников вузов технико-технологической направленности, мотивации студентов к осуществлению первых практических или исследовательских проектов.

Задачи современного образования: снижение социальной напряженности в контексте неудовлетворенностью качеством образования среди работодателя высокотехнологичного производства и выпускников вузов, увеличение доли трудоустроенных выпускников, развитие новых форм сотрудничества между работодателями и высшей школой, обеспечение прямого реагирования вузов на изменения в сфере труда. Успех решения задач за реализацией потенциала в создании инновационной системы обучения и множественности траекторий обучения студентов, при сетевом взаимодействии с партнерами вуза (рис.3).

Общепринятые формы взаимодействия вузов и промышленных – партнеров: участие в разработке профессиональных стандартов, в экспертизе федеральных государственных образовательных стандартов и примерных программ, в деятельности советов по профессиональным квалификациям, в работе советов работодателей, наблюдательного, попечительского совета организации, проведение профориентационных мероприятий, стажировок и курсов для преподавателей, поддержка чемпионатов, конкурсов профессионального мастерства.



Рис. 3. Образовательная модель Передовой инженерной школы
ТУ им. А. А. Леонова

В результате освоения новых технологий происходит внедрение достижений научно-технического прогресса в промышленную сферу и сферы жизнедеятельности человека. Перед педагогическим сообществом поставлены задачи создания системы научно-обоснованных мероприятий профессиональной ориентации обучающихся высших учебных заведений, в том числе создание возможностей реализовывать себя в разных отраслях, получая сразу несколько квалификации. Интеграция отношений между индустриальными – партнерами, научно-исследовательскими организациями и вузами создание фундамента инновационного обучения. В следствии чего существенно выросла ресурсная обеспеченность, результативность исследований и разработок в секторе высшего образования.

По данным 2022 года 86% всех вузов страны ведут исследования и разработки, создание технических решений для производства: за пять лет число передовых производственных технологий составило 661 единицу, а их доля в общем числе созданных в стране 25,2% [1]. Однако стратегия развития, инициированная госпрограммой по развитию науки и технологий, не проявила себя эффективной по большинству целевых показателей. К 2023 году в России

количество выданных патентов достигает 23,3 тыс., в глобальном инновационном рейтинге Россия занимает 51 место. Развитие инноваций идет под воздействием новых возможностей и угроз отставания, что зависит от приоритетов национальной политики. Основные направления приоритетов: здравоохранение, обрабатывающая промышленность и экологические проекты. С 2024 года в лидеры приоритетов вошел искусственный интеллект, зеленые технологии, биотехнологии и робототехника.

На сегодняшний день перспективные способы взаимодействия вузов и промышленных партнеров реализуются в реализации совместных научных исследований и формирование консорциумов, совместных образовательных программ, поддержке студенческих стартапов в предпринимательстве [4]. Если социум избрал стратегию инновационного роста, то и высшее профессиональное образование призвано создавать и воспроизводить опережающий интеллектуальный потенциал для инновационной экономики. Актуальной остается задача производств совместно с вузами вывести на рынок студенческие проекты – стартапы. Для студента важно получить наставническую помощь в период обучения, воплотить идеи, получить финансовую поддержку от инвестора, зарекомендовать себя перед будущим работодателем (рис. 4).

«Точки кипения», организованные в российских вузах, призваны соединить накопленные знания, финансовую поддержку инвесторов, технические возможности высокотехнологических производств и обеспечить бесшовную работу вузов с бизнес-партнерами, научными организациями и региональными органами власти (рис. 5).

Синтез теоретической и практической подготовки должен сопровождать студентов в течении всего срока обучения, основываясь на единстве триады «образование – наука – промышленность» при ведущей роли индустриальной компоненты.

На сегодняшний день особую актуальность механизмы взаимодействия с индустриальными партнерами: применение в проектировании опытных образцов «цифровых двойников» и виртуальные испытания образцов продукции – создание условий для успешной карьерной траектории выпускников вузов в Индустрии 4.0. Необходимо продолжать организацию научно-исследовательской дея-



Рис. 4. Защита стартапа бакалавров ТУ им. А. А. Леонова на чемпионате «Технолидеры Москвы», 2023



Рис. 5. Фестиваль технологического предпринимательства «Технокод», 2024

тельности студентов в интересах индустриальных партнеров, создание передовой научно-технологической инфраструктуры для подготовки специалистов, отработки технологий и технических решений в форматах: технологического инкубатора, учебной фабрики, опытного полигона и базовых научных лабораторий. Современные потребности общества создают импульс для стратегически обоснованного развития образования без ограничений для студентов в выборе знаний, умений и навыков в различных сферах деятельности, с определением жизненных ценностей, использованием новых форм сотрудничества между работодателями и высшей школой, обеспечение прямого реагирования вузов на изменения в сфере труда высокотехнологичных производств.

Список литературы

1. Индикаторы инновационной деятельности:2024: статистический сборник / В. В. Власова, Л. М. Гохберг, Г.А. Грачева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. – 260 с. – 250 экз. – ISBN 978-5-7598-3014-6 (в обл.)
2. *Каргина, З.А.* Индивидуализация, персонализация, персонификация – ведущие тренды развития образования в XXI веке: обзор современных научных исследований / З. А. Каргина // Наука и образование: современные тренды. – 2015. – № 2(8). – С. 172-187. – EDN UEADRP.
3. *Соколов, Е.В.* Анализ требований профессиональных стандартов и квалификационных характеристик, требований федеральных государственных образовательных стандартов в области медицинского приборостроения / Е. В. Соколов // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2014. – № 5. – С. 38-66. – EDN SEKWWX.
4. Стратегия развития инженерного образования в Российской Федерации на период до 2020 года. Проект. А. И. Рудской, А. А. Александров, П. С. Чубик, А. И. Боровков, П. И. Романов, А. Н. Шарапов – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2017. – 55 с.

Технология бережливого производства в сфере высшего профессионального образования

Бажанов Н.Н.

Южный федеральный университет, г. Таганрог

Аннотация. Концепция бережливого производства, первоначально появившаяся в автомобилестроении, со временем стала эффективно внедряться совершенно в иных, «отличных от материального производства, сферах. Как известно, стержень системы Lean (бережливого производства) – это повышение качества работы за счет сокращения потерь. В работе автор предпринял попытку адаптировать и применить принципы бережливого производства в области высшего профессионального образования» [1]. В качестве конкретного полигона выбран федеральный университет, а в качестве выгодоприобретателей предлагается рассматривать государство, вуз и студентов.

Ключевые слова: федеральный университет, бережливое производство, сокращение потерь, совершенство деятельности, высшее образование.

В настоящее время «одной из технологий современного производства является бережливое производство (Leanproduction, Leanmanufacturing) – система организации производства, направленная на непрерывное совершенствование деятельности организации и достижение ее долгосрочной конкурентоспособности. Принципы бережливого производства (система Lean) были разработаны японскими компаниями в конце 1980-х, начале 1990-х годов. Этот подход распространяется на все аспекты деятельности – от проектирования и производства, до сбыта продукции. Его основная идея в том, чтобы эффективное управление организацией, привело к *повышению качества работы за счет сокращения потерь*» [2].

Концепция бережливого производства заключается не в сокращении расходов, а устранение потерь, не приносящих прибавочной ценности продукту или услуге.

Высшее профессиональное образование по мнению автора является, конечно, не услугой, о которой было принято говорить в 90-е

и двухтысячные годы соглашаясь с концепцией Всемирного Банка. Образование, это, безусловно, общественное благо, обеспечиваемое государством для своего развития и процветания. Однако не следует понимать это буквально в том смысле, что государство обязано поддерживать и финансировать все существующие образовательные проекты. Более того, государство может и должно оптимизировать финансовые затраты в тех областях, которые приносят или могут принести планируемую отдачу как в промышленности, так и в гуманитарной сфере. Опираясь на концепцию не сокращения расходов, а устранения потерь, обсудим конкретное применение философии бережливого производства в сфере высшего профессионального образования. Следует не заблуждаться, что подготовка квалифицированных специалистов – единственная миссия университетов. Не менее важна университетская наука, трансфер технологий в промышленность, культурная и общественная деятельность университетов межрегионального масштаба. Принято говорить и о третьей миссии университета, которая, например, у Южного федерального университета сформулирована ректором и доступна по ссылке [3].

В этом контексте автор считает, что внедрение принципов бережливого производства возможно и в сфере подготовки современных кадров. Каким образом? Следует минимизировать все виды потерь. Например, включенное обучение (реализация принципа академической мобильности) уменьшит время получения необходимых компетенций и финансовые затраты на создание уникальных научно-учебно-производственных комплексов. Обмен образовательной документацией (разработка учебных программ, фонда оценочных средств и многих других), разработанных в передовых инженерных школах (ПИШ) Южного федерального округа и, в частности, Южного федерального университета позволит существенно уменьшить «накладные образовательные расходы» в вузах Донбасса. Придерживаться Lean в образовании – значит оптимизировать по времени и материальным затратам подготовку конкретных специалистов для конкретного производства. Цифровизация позволяет изменить традиционное обучение в потоках и учебных группах на индивидуальный подход с гибким объединением в команды для работы над конкретными проектами, которые нужны заказчикам. Проектный метод

в образовании – еще один заметный ресурс при системном применении бережливого производства в университетах.

На следующем этапе обсудим простой вопрос: в отношении кого применяется философия бережливого производства в подготовке современных специалистов? Автор полагает, что в сфере высшего профессионального образования как минимум три основных заинтересованных стороны. Это, безусловно, государство; университет и студенты. Полагаю, что устранение потерь любой природы следует рассматривать для каждого стейкхолдера отдельно.

Рассмотрим достаточно общо потери для студентов, устранить которые не составляет больших затрат, однако результат существенно повысит качество подготовки. Во-первых, следует отказаться от первых пар занятий (с 8 утра) или заменить базовые дисциплины факультативами, дополнительными практиками или даже консультациями. Разумеется, это следует применить лишь после опроса или анкетирования студентов. Во-вторых, следует разработать отечественный аналог системы ECTS и на ее базе реализовать реальную академическую мобильность между аккредитованными под эту образовательную услугу университетами. В-третьих, это максимальная асинхронность обучения и помощь университета в разработке индивидуальной образовательной траектории. Есть и другие ресурсы для бережливого обучения, но перейдем к другому стейкхолдеру – университету как к относительно независимому сообществу менеджмента, преподавателей и исследователей. Если вуз инновационно-предпринимательского типа, то между ними нет принципиальных разногласий, ибо они преследуют общие цели, декларируемые в миссии вуза. Здесь потери следует минимизировать за счет уменьшения формальных, устаревших и неэффективных инструкций, правил и малоэффективных памяток. Еще один ресурс для университета – отказ от непрофильных «образовательных активов». Следует сосредоточиться и развивать традиционные школы, которые коррелируют с современными вызовами.

Потери для государства, которые можно и нужно минимизировать, лежат, в основном, в социальной сфере. Например, ежегодное увеличение бюджетных мест, на взгляд автора, не всегда оправдано. Особенно, когда речь идет о магистерских программах. Государству

не следует идти на поводу у критиков ЕГЭ – его следует совершенствовать. Нельзя сдавать позиции в общепризнанных международных образовательных организациях. Применяя принцип «мягкой силы» государство может повысить авторитет у зарубежных абитуриентов. Это инициирует необходимость преподавания многих курсов на иностранных языках, а следовательно – квалификацию преподавательского состава. Еще один государственный резерв заключается в унификации рабочих программ дисциплины (РПД), по крайней мере для фундаментальных учебных курсов. Потери рабочего времени для преподавателей университетов значительно сократятся при исполнении требований Минобрнауки о единой РПД с едиными аудиторными часами и компетенциями в рамках укрупненной группы специальностей и направлений УГСН.

В заключении сформулируем краткий вывод. Концепция бережливого производства (Lean production) становится все популярнее не только для устранения потерь на промышленных предприятиях. Она «постепенно внедряется в сферу услуг, в том числе в медицину и образование. Образовательный процесс можно приравнять к производству, где «продуктом» производства является обучающийся, которому добавляется «стоимость» в виде знаний, умений и уровня сформированных компетенций» [4].

Список литературы

1. *Бажанов Н.Н.* Совместная подготовка специалистов вузами Донбасса и Южного федерального округа: некоторые особенности перехода от бакалавриата и специалитета к базовому высшему образованию//Материалы конференции 3 мая 2024 г., ИТА ЮФУ, Таганрог.
2. *Лихвойнен А.В., Филиппович А. В., Юхимец В.И., Александрова В.С., Первухина Е.В.* Бережливое производство: понятие, принципы, методы и опыт внедрения // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 9, С. 154 – 159; URL: <https://vaeel.ru/ru/article/view?id=1853> (дата обращения 30.06.2023).
3. Третья миссия ЮФУ. Лекция ректора ЮФУ И. К. Шевченко//Пресс-центр ЮФУ [Электронный ресурс]. URL: Третья миссия ЮФУ. Лекция Инны Шевченко (youtube.com) (дата обращения 07.09.2024).
4. *Бурнашева Э.П.* Использование инструментов бережливого производства в проектировании образовательного процесса // Интеграция образования. 2016. Т. 20, № 1. С. 105–111. DOI: 10.15507/1991-9468.082.020.201601.105-111.

Инновационные подходы в кадровом менеджменте в условиях цифровой трансформации

Банчу С.Г., Ширинкина Е.В.

Сургутский государственный университет, г. Сургут

Аннотация. В контексте цифровой трансформации актуальные на сегодня методы управления человеческими ресурсами являются основополагающим условием для эффективной деятельности организаций. Большое значение имеют инструменты, позволяющие оптимизировать найм, обучение и оценку кадров.

Ключевые слова: система управления персоналом, персонал, мотивация, цифровизация, трансформация, цифровой бизнес, экономика, развитие, проблемы и особенности цифровизации, человеческие ресурсы.

Для эффективной деятельности организации больше значение имеет кадровый потенциал. Именно персонал оказывает влияние на реализуемую стратегию развития, масштабирование производственной деятельности, повышение качества товара и производительности трудовой деятельности. Развитие кадров позиционируется в качестве основополагающей функции управления, которая предполагает применение определенных инструментов, чтобы увеличить объем прибыли в ходе рационального использования труда. Так, П. Юнг под развитием персонала понимает особый процесс обучения работников, которые будут отвечать потребностям предприятия, в рамках развития их образовательного потенциала [1].

Специалисты полагают, что целесообразно применять искусственный интеллект и цифровые технологии в системе управления, чтобы укрепить конкурентоспособность сотрудников, концентрируясь на повышении кадрового потенциала всей организации [2].

Сегодня цифровые технологии имеют принципиальное значение для автоматизации и централизации рабочих процессов, благодаря чему они становятся более результативными и прозрачными. За счет автоматизации можно формировать упорядоченные сведения про работников, чтобы облегчить учет их профессио-

нального развития, сократить объем ошибок в ходе унификации процессов. В ходе использования данных технологий работники могут не заниматься рутинными задачами, допускают меньше ошибок и концентрируются на наиболее значимых задачах, это развивает их профессиональные компетенции. Предполагается, что из-за интенсивного технологического прогресса и совершенствования методов управления персоналом заметно преобразуется кадровая служба, которая будет больше влиять на объем получаемой организацией прибыли. В результате связь HR-показателей и финансовой эффективности предприятия станет более тесной. Предпосылкой этого стало распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года «Цифровая экономика Российской Федерации» [3].

Научные исследования, проводимые специалистами консалтинговых фирм, говорят о том, что за счет использования цифровых технологий производительность труда в стране вырастет на 30% в течение следующих 6 лет [4].

С течением времени инновационные технологии плавно внедряются в повседневную жизнь людей. Сегодня рынок труда столкнулся с большим давлением в контексте влияния автоматизации, роботизации и цифровизации. В ближайшие 5 лет в спрос на цифровые кадры разрезе отраслей экономики повысится (см. рис. 1).

Перечисленные процессы вызывают существенные изменения в обязанностях сотрудников за счет наиболее актуальных технологий. Но инновационные технологии интегрируются в жизнь быстрее, чем люди осваивают цифровые навыки. В рамках актуальных технологических изменений работникам нужно развивать целый ряд цифровых навыков (см. рис.2).

Для развития цифровой экономики реализуется направление в рамках Указа Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 – «Кадры для цифровой экономики» [6].

К инновационным подходам к управлению кадрами относится применение актуальных технологий, методов и инструментов, которые ориентированы на увеличение эффективности и мотивации работников. Крупные предприятия Apple, Samsung, и другие с успехом

пользуются инновационными решениями на разных уровнях управления кадрами. В работе они отдают предпочтение индивидуализированным способам обучения и развития и цифровым технологиям (см. рис.3).



Рис. 1. Оценка спроса на цифровые кадры в ближайшие 5 лет в разрезе отраслей экономики [5]



Рис. 2. Ключевые навыки и компетенции сотрудника в цифровой экономике



Рис. 3. Иновационные методы в управлении персоналом [7]

Для управления кадрами в системе управления организацией большое значение имеют переменные, так как цифровизация и актуальные подходы отличаются повышенной эффективностью в рамках применения системы управления талантами [8].

С точки зрения А.В. Сокур, в качестве основных векторов в рамках стратегического развития системы управления человеческими ресурсами выступающие следующие направления: цифровизация системы рекрутинга и автоматизация найма сотрудников; применение инструментов HR-аналитики, чтобы найти наиболее сложные аспекты и варианты повышения производительности труда, благодаря чему оптимизируются производственные процессы; воплощение самых результативных программ развития, адаптации и трансформации различных качеств сотрудников [9].

Чтобы поднять на новый уровень эффективность управления человеческими ресурсами целесообразно реализовать несколько мер:

1. Сочетание автоматизированных систем управления персоналом (HRIS), чтобы упростить рекрутинг, обучение и оценку эффективности труда. Благодаря данным системам можно сократить расход времени и обеспечить максимальную точность аналитической работы.

2. Использование программ, которые посвящены совершенствованию цифровых навыков работников, положительно влияющих на их адаптацию к появляющимся технологиям.

3. Создание программ гибкой мотивации, уделяющих внимание личным целям и ожиданиям сотрудников, за счет чего повышается их вовлеченность в рабочий процесс и удовлетворенность трудом.

4. Поддержание обратной связи с помощью цифровых платформ.

Сегодня на практике в целях упрощения решения рутинных задач представители кадровой службы обращаются к сервисам цифровизации управления персоналом или HRM-системам. При выборе HRM-системы важно, чтобы она отвечала потребностям компании (см. рис. 4).

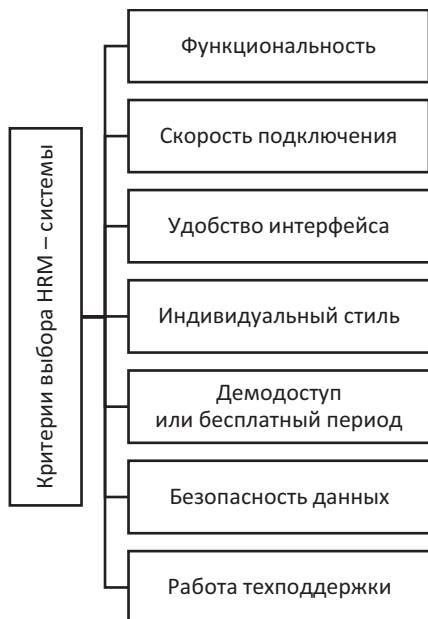


Рис. 4. Критерии выбора HRM-системы

В таблице 1 рассмотрим основные популярные HRM-системы и их характеристики [10]. В таблице с описанием наиболее востребованных систем управления кадрами приводятся возможности, которые несут с собой новейшие HRM-продукты. Закономерно, что у всех систем есть собственные особенные функции и подходы к автоматизации HR-процессов. Так, iSpring ориентируется на корпоративное обучение и разработку электронных курсов, а сервис Mirapolis подразумевает системный подход с модулями в рамках управления

человеческим капиталом, дистанционного обучения и корпоративной коммуникации. Сервис HRlink упрощает кадровый электронный документооборот, учитывая определенный бизнес-сегмент.

Таблица 1

Основные популярные HRM-системы и их характеристики

Система	Особенности
1. iSpring	Состоит из двух инструментов: iSpring Learn – платформа для корпоративного обучения; iSpring Suite – конструктор электронных курсов. Бесплатный период – 14 дней. Стоимость Learn от 42 750 руб., Suite – от 27 000 руб. в год.
2. Mirapolis	Состоит из трех самостоятельных модулей: Mirapolis HCM – платформа управления человеческим капиталом; Mirapolis LMS – система дистанционного обучения; Mirapolis Portal – корпоративный портал с лентой новостей, доской объявлений, рейтингами и страницами проектов. Стоимость – индивидуально.
3. HRlink	Система кадрового электронного документооборота. Есть отдельные сервисы для малого и среднего бизнеса, крупного бизнеса и IT-компаний.
7. «1С: Зарплата и управление персоналом»	С его помощью проводят подбор и обучение персонала. В сервисе хранят документы о сотрудниках, информацию о зарплатах, выплатах, налогах. Бесплатно -14 дней. Стоимость от 8200 руб.

Благодаря использованию программы «1С: Зарплата и управление персоналом» можно собрать и управлять сведениями про работников, в том числе о зарплатах и налогах. Благодаря этому она становится универсальным инструментом в данной области.

Закономерно, что цифровизация экономики несет позитивные последствия, к ним относится появление новых специальностей и фриланс-возможностей, увеличение трудовой эффективности, активация электронных денег и сокращение объема расходов.

Таким образом, внедрение цифровых инструментов управления позволит предоставить сотрудникам современные и интуитивно по-

нятные средства работы и развития. Использование цифровых инструментов также облегчит коммуникацию и сотрудничество между коллегами. Цифровые инструменты помогут компании быстро адаптироваться к изменениям и эффективно управлять человеческим капиталом, принимая решения на основе актуальных данных.

Список литературы

1. *Афанасьева Л.А.* Роль и место человеческих ресурсов в условиях цифровой трансформации экономик // Основы экономики, управления и права. – 2022. – №. 4 (35). – С. 16-20.
2. *Оборин М.С.* Технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации // Вестник Нижегородского университета им. НИ Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2023. – №. 1 (69). – С. 33-41.
3. Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р <Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»>
4. С. Г. Банчу, Е В. Ширинкина Изменение методов управления человеческим капиталом в нефтегазовой компании в парадигме цифровизации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2024. №4-1 (110). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-metodov-upravleniya-chelovecheskim-kapitalom-v-neftegazovoy-kompanii-v-paradigme-tsifrovizatsii> (дата обращения: 24.10.2024).
5. *Ширинкина Е.В.* Управление человеческим капиталом в парадигме цифровизации: проблемы и принципы управления // Вопросы управления. 2018. № 6 (55). С. 142-149.
6. «Паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28.05.2019 № 9)
7. *Фомин А.А.* Модели управления персоналом в цифровой экономике // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2023. – №. 2 (56). – С. 14-18.
8. *Мордовец В. А., Варданян Э. О., Пастухов А. Л.* Управление человеческими ресурсами в условиях цифровизации // Техничко-технологические проблемы сервиса. – 2024. – №. 3 (69). – С. 89-93.
9. *Сокур А.В.* Направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации // Журнал прикладных исследований. – 2023. – №. 9. – С. 33-37.
10. 7 сервисов цифровизации управления персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights> (дата обращения 25.10.2024)

Современная роль профсоюзов в некоторых странах БРИКС

Батусова Е.С.

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
г. Москва*

Аннотация. Статья посвящена актуальным проблемам правового регулирования деятельности профсоюзов в таких странах БРИКС как Индия, Бразилия и ЮАР в аспекте реализации в этих государствах международных трудовых стандартов о переходе от неформальной к формальной экономике и требований Профсоюзного Форума БРИКС. В настоящее время профсоюзы в большинстве стран БРИКС выполняют важную функцию, заключающуюся в обеспечении плавного перехода работников из неформального сектора экономики в формальный, что способствует защите их трудовых прав. В связи с изменениями в профсоюзном движении предлагается разработать программу совместных действий, направленных на вовлечение работников неформального сектора экономики в формальный. Это может быть реализовано путем принятия Декларации Профсоюзного форума БРИКС по данному вопросу.

Ключевые слова: профессиональные союзы, труд, права, страны БРИКС, нетипичные формы занятости, работники

Современная роль профсоюзов в большинстве стран БРИКС состоит в обеспечении безболезненного перехода работников из неформального сектора экономики в формальный сектор с целью защиты их трудовых прав в аспекте реализации международных стандартов труда [1].

Неслучайно профсоюзное движение БРИКС в своей декларации XIII Профсоюзного Форума БРИКС от 8 сентября 2024 г. указало на необходимость активного участия профсоюзов в формировании «справедливой экономики, основанной на достойном уровне оплаты труда, равных гарантиях для всех трудящихся, независимо от формы занятости» [2].

В некоторых странах БРИКС в настоящее время сложился достаточно большой сектор неформальной экономики.

Например, в Индии по данным World Economics, неформальная экономика составляет 43,1% от ВВП страны. [3]. В ней работает, по информации Международной организации труда, «около 80,9% занятого населения» [4].

Неформальная занятость в Бразилии составила в 2023 году 37 процентов от численности трудоспособного населения, почти 2/5 работников в стране являются именно неформально занятыми [5].

В Южной Африке в том же году число неформально занятых составляло 7,8 млн человек, при этом их число постоянно увеличивается [6].

Профессиональные союзы как одна из трех сторон социального партнерства могут повлиять на государственную политику занятости в государствах.

Вместе с тем, можно констатировать в этом отношении ряд проблем:

1. Как правило, профессиональные союзы работников неформального сектора экономики отличаются от профсоюзов, объединяющих работников по трудовому договору. В последнее время наблюдается тенденция к признанию неформальных объединений работников в качестве полноправных участников рынка труда. Хотя некоторые исследователи не считают такие объединения полноценными профсоюзами, мы не разделяем эту точку зрения, учитывая рост доли неформальной занятости в современном мире. Требуется отказаться от градации профсоюзов на профсоюзы работников формального и неформального сектора экономики.

2. Традиционные профсоюзы, так как их влияние сокращается. предпринимают усилия по вовлечению в свои ряды работников из неформального сектора экономики.

Например, по данным Бразильского института географии и статистики (IBGE), в период с 2012 по 2019 год наблюдалось значительное сокращение численности членов профсоюзов. За указанный период профсоюзы потеряли 3,8 миллиона человек. Многие из этих работников перешли в неформальный сектор экономики, где права работников менее защищены и гарантированы государством и работодателями [7].

Проанализируем конкретные примеры из практики деятельности профсоюзов Индии, Бразилии и ЮАР.

В Индии функционирует профессиональный союз объединяющий женщин которые имеют статус самозанятых – Self-Employed Women’s Association (SEWA)[8], инициатива организации которого была предложена женщиной-юристом. Профессиональный союз расширился и сейчас объединяет женщин разных каст и профессий в разных штатах Индии. Целю данной организации является создание представительств на местном уровне, достижение полной занятости и самообеспеченности своих членов [9]. Профсоюз содействует обучению женщин навыкам, востребованным на рынке труда, например, производству продуктов питания популярных в стране. Профсоюз проводил обучение цифровым инструментам, приемам обработки фотографий, приемам эффективных продаж в интернете для улучшения их материального положения во время коронавируса.

Другой профсоюз – профсоюз сборщиков мусора – Кагад Ках Патра Каштакари Панчаят (ККРКР)[10] способствовал созданию рабочих мест, а именно снял в аренду ангар, где сборщики и сортировщики получили стационарные рабочие места и по заданию муниципалитета сортировали мусор. Таким образом, они, работая по заданию муниципалитета перешли из формальной занятости в формальную, чему поспособствовал именно профсоюз. При этом профсоюз пропагандирует сбор мусора как продуктивную, ценную и значимую работу для признания и уважения работников. Профсоюз учредил кредитные кооперативы, оформляет групповое страхование, открыл кооперативный магазин для своих членов по торговле отходами, его работникам предоставляется оплачиваемый отпуск и социальное страхование [11, С. 5, 7]. Таким образом, влияние профессионального союза на трансформацию занятости несомненна.

В свою очередь, профсоюз «Калькуттские самаритяне» участвовал в программе грамотности для детей работников неформального сектора экономики совместно с обществом юридической помощи при вузе [12, С.23].

В Бразилии профсоюзы-члены Международной Организации работников строительства и деревообработки (BWI) разработали стратегию организации работников неформального сектора. В Латинской

Америке и странах Карибского бассейна, применяется пилотного проекта по разработке комплексной и более инновационной стратегии профсоюзной организации среди бразильских работников неформального сектора, чтобы укрепить их интеграцию в профсоюзы и расширить единство и солидарность рабочего класса [13].

В Бразилии на семинаре «Роль государственных служащих в социальном и демократическом верховенстве закона», прошедшем в 2023 году представители профессиональных союзов обратили внимание на то, что «социальное обеспечение с каждой новой реформой отдаляется от своей социальной функции» [14]. По мнению российских ученых-социологов А.Н.Покида, Н.В. Зыбуновской, профсоюзы «оказывают существенное влияние на снижение неравенства доходов и увеличение социальных гарантий и выплат» [15, С. 80]. Вопросы социального неравенства, несомненно, связаны с неравенством доходов физических лиц. Неравенство доходов связано с полученным уровнем образования, социальной ролью физического лица в обществе, культурой и традициями в обществе, формой занятости. Несомненно, от формы занятости текущего поколения, его обеспеченности зависит и будущее следующего поколения. При этом типичная занятость является более надежной, чем неформальная.

В ЮАР создана профсоюзная группа Южноафриканская федерация профсоюзов (Saftu). Это вторая по величине федерация в Южной Африке. Она нацелена на защиту самозанятых и маргинализованных рабочих в стране, занятых временно или по аутсорсингу или неформально. Виду чего происходит постепенный переход от промышленных профсоюзов к общим профсоюзам [16]. Например, был создан Офис консультаций для временных работников. Национальный профсоюз металлистов Южной Африки (NUMSA) [17] становится постепенно лидером, расширяя сферу своей деятельности, объединяя различные виды экономической деятельности, выходящие за рамки только металлоиндустрии, например, смежные функции, уборщики, транспортные услуги.

Таким образом, профсоюзы переориентируются на защиту неформально занятых.

Полагаем, что с учетом изменений в профсоюзном движении стран БРИКС целесообразно разработать программу совместных

действий вовлечения работников неформального сектора экономики в формальный, возможно, посредством принятия Декларации Профсоюзного форума БРИКС по данному вопросу.

Список литературы

1. Рекомендация Международной организации труда № 204 о переходе от неформальной к формальной экономике.
2. Декларация XIII Профсоюзного Форума БРИКС от 8 сентября 2024 г. <https://fnpr.ru/upload/iblock/b50/Декларация%20XIII%20Профсоюзного%20Форума%20БРИКС.окончат.pdf> (дата обращения: 14.11.2024)
3. Quarterly Informal Economy Survey (QIES) // World Economics – 2022.- URL: <https://www.world-economics.com/Informal-Economy/India.aspx> (дата обращения: 14.11.2024)
4. Nearly 81% of India's Employed Population Is in Informal Economy. URL: <https://www.newsclick.in/nearly-81-indias-employed-population-informal-economy> (дата обращения: 14.11.2024)
5. Informal employment as percentage of total employment in Brazil from 2011 to 2023. URL: <https://www.statista.com/statistics/1232760/informal-employment-share-brazil/> (дата обращения: 14.11.2024)
6. Number of people employed in the informal sector in South Africa from 2013 to 2023. URL: <https://www.statista.com/statistics/1296024/number-of-informal-sector-employees-in-south-africa/> (дата обращения: 14.11.2024)
7. Brazilian unions seek innovative ways to organise informal workers URL: https://odoo.bwint.org/ru_RU/cms/brazilian-unions-seek-innovative-ways-to-organise-informal-workers-2001 (дата обращения: 14.11.2024)
8. Self Employed Women's Association (SEWA), India. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_234890.pdf <https://www.sewa.org/> (дата обращения: 14.11.2024)
9. *Whitson R.* Self-Employed Women's Association URL: <https://www.britannica.com/topic/Self-Employed-Womens-Association> (дата обращения: 14.11.2024)
10. See: Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (ККРКР). URL: <https://kkpkp-pune.org/> (дата обращения: 14.11.2024)
11. Poornima Chikarmane, Lakshmi Narayanan. Statistics on Waste Pickers: A Case Studies Guide // Statistical Brief. No 39. 2024. May. 40 ps.
12. *Supriya Routh.* Forms of solidarity for informal workers in India: lessons for future? 30 ps. URL: https://www.upf.edu/documents/3298481/3410076/2013-LLRNConf_Routh.pdf/46f8d226-d002-4285-bd8e-fc1493328248 (дата обращения: 14.11.2024)
13. Brazilian unions seek innovative ways to organise informal workers. https://odoo.bwint.org/ru_RU/cms/brazilian-unions-seek-innovative-ways-to-organise-informal-workers-2001 (дата обращения: 14.11.2024)

14. Опыт зарубежных профсоюзов. Бразилия. 28 июня 2023. Перевод помощника Председателя Профсоюза по международной работе Е. Иванниковой. URL: <https://prgu.ru/opyt-zarubezhnykh-profsoyuzov-braziliya-5-1107/> (дата обращения: 14.11.2024)
15. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами и объединениями // Государственная служба. 2017. №5. С. 79-84.
16. See Edward Webster. South Africa has a new trade union federation. Can it break the mould? <https://businesstech.co.za/news/business/172659/south-africa-has-a-new-trade-union-federation-can-it-break-the-mould/> (дата обращения: 14.11.2024)
17. NUMSA. <https://numsa.org.za/> (дата обращения: 29.10.2024)

УДК 34

Вопросы правового статуса и организации труда вахтовым методом

Болгова Ю.В.

Якутский экономико-правовой институт (филиал) ОУП ВО «АТиСО», г. Якутск

Аннотация. В данной научной статье анализируются вопросы организации труда и отдыха лиц, работающих вахтовым методом, в частности, проблемы правового регулирования перерывов на отдых и питание, а также вопросы организации работы вахтовых поселков и их правового статуса.

Ключевые слова: вахтовый метод, труд, вахтовый поселок, вахтовая семья, режим рабочего времени и времени отдыха.

Вахтовый метод применяется в тех случаях, когда нецелесообразно выполнять работы традиционными методами, а также для сокращения сроков строительства в труднодоступных районах, либо районах с неблагоприятными климатическими условиями для постоянного проживания рабочих.

В отличие от общего правила, местом работы при вахтовом методе, является не место нахождения работодателя (определенный район или населенный пункт по существующему административно-территориальному делению), а объекты (районы), на которых

осуществляется непосредственная трудовая деятельность и которые иногда могут быть удалены от места нахождения работодателя на тысячи километров.

В силу своей специфики, организация труда вахтовым методом требует дополнительного урегулирования с целью решения правовых вопросов. В частности, в данной статье выделены вопросы организации труда и отдыха лиц, работающих вахтовым методом, а также вопросы организации работы вахтовых поселков.

Режим рабочего времени и времени отдыха при вахтовом методе устанавливается графиком работы на вахте, который принимается с учетом мнения профсоюзной организации.

Кроме того, вахтовикам, как и обычным работникам положены перерывы для отдыха и питания, продолжительность которых может быть установлена от 30 минут до 2-х часов. Такие перерывы в рабочее время не включаются. По аналогии с офисными работниками, которым установлен минимальный – 30 минутный перерыв и имеющим возможность использовать его сразу, приступив к обеду, вахтовик, в силу специфики своей работы, такой возможности не имеет. К примеру, водитель крупногабаритной техники должен сначала остановить машину, заглушив двигатель, выйти из транспортного средства, установить специальные противооткатные упоры, после чего дойти до столовой (при вахтовом методе работы они находятся в отдельном вахтовом блоке) и, оставшееся время использовать на обеденный перерыв по назначению. На случай выявления опозданий вахтовиков, машины оснащают GPS трекерами, что упрощает контроль со стороны работодателя.

Таким образом, времени на обед не хватает, лица, работающие вахтовым методом либо не обедают вовсе, либо обеденный перерыв является не полноценным, что в дальнейшем не может не сказаться на их состоянии здоровья. Помимо негативного воздействия климатических условий (кислородное голодание, отсутствие солнечного света, резкие перепады температуры от минус 37С днем до минус 57С и ниже ночью), добавляется и отсутствие возможности реализации обеденного перерыва.

Сотрудники Торгово-экономического института Сибирского федерального университета изучали фактическое питание работ-

ников одного из горнодобывающих предприятий на Крайнем Севере. У вахтовых работников на Севере нарушаются все 3 основных принципа рационального питания: энергетическое равновесие, сбалансированность по белкам, жирам, углеводам, витаминам, минеральным веществам, режим питания. Все это приводит к таким нарушениям состояния здоровья как – нарушение холестерина и жирового обмена, угнетение иммунитета, низкая устойчивость к инфекционным заболеваниям, риск заболеваний сердечно-сосудистой и костной систем, ЖКТ, распространение острой воспалительной патологии (бронхиты, пневмонии, артриты, циститы).

Данную проблему можно решить, предоставив вахтовым работникам дополнительные 15-минутные перерывы до обеда и после, которые включались бы в рабочее время.

В этой связи, предлагается статью 301 «Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом» дополнить частью 5 следующего содержания: «Лицам, выполняющим работы вахтовым методом в течение рабочего дня (смены) кроме установленного перерыва для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается предоставляются 15-минутные перерывы до обеда и после обеда. Данные перерывы включены в рабочее время.»

К вопросам организации труда вахтовиков можно отнести и работу вахтовым методом семейных пар. Данная тема становится все более актуальной среди сотрудников – семейных пар, которые приняли решение трудиться вахтовым методом вместе, в том числе молодых семей. К основным преимуществам семейной вахты относят высокую заработную плату, возможность финансовых накоплений, обеспечение жильем и питанием на период вахты.

Однако, не всегда у супругов имеется возможность осуществлять работу вахтой в одной организации. При вахтовой работе в разных организациях периоды между вахтового отдыха часто не совпадают, в результате чего семейные пары могут не видеться по несколько месяцев, что бесспорно влияет на качество их отношений. Подтверждение тому множество научных исследований в области психологии (вахтовый режим труда одного из супругов может способствовать ухудшению качества супружеских отношений) [1]

На основе вышесказанного, целесообразно обратить внимание на возможность решения вопросов организации труда вахтовых семей, где оба супруга трудятся данным методом труда. Для этого, в первую очередь, необходимо закрепить определение «вахтовой семьи». Данное определение могло найти свое отражение в части 5 статьи 297 ТК РФ «Общие положения о работе вахтовым методом»: «Вахтовыми семьями можно считать супругов, связанных правами и обязанностями, вытекающими из брака, выполняющие работу вахтовым методом». Кроме того, в ТК РФ было бы полезным отразить возможность предоставления одновременного междувахтового отдыха для вахтовых семей.

Законодательная дефиниция организации вахтового поселка содержится в Постановлении Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР №794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» согласно которой: «Вахтовые поселки представляют собой комплекс жилых, культурно-бытовых, санитарных и хозяйственных зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников, работающих вахтовым методом, в период их отдыха на вахте, а также обслуживания строительной и спецтехники, автотранспорта, хранения запасов товарно-материальных ценностей» [2].

Каждый вахтовый поселок закреплен на балансе за определенной организацией, либо администрацией по месту нахождения поселка. Как правило в вахтовых поселениях создается свой профсоюзный комитет, несущий ответственность за содержание, бытовое обслуживание, политико-воспитательную, культурно-массовую работу с проживающими.

Все вахтовые поселки строятся и организуются на основе типовых или индивидуальных проектов, в том числе Генеральных планов, которые согласовываются с соответствующим профсоюзным комитетом и органами государственного санитарного и пожарного надзора.

По факту готовности вахтового поселка к передаче в эксплуатацию создается комиссия в составе представителей администрации соответствующего муниципального образования по месту нахождения поселка, профсоюза, предприятий торговли и общественного питания, санитарных и пожарных надзорных служб, органов здравоохранения, которая осуществляет приемку с учетом требований

и норм российского законодательства по акту о приемке вахтового поселка утверждается руководителем организации.

На этом, участие комиссии в составе представителей администрации соответствующего МО по месту нахождения поселка в регулировании вопросов организации труда вахтовиков завершается, по итогам чего вахтовый поселок переходит в некий «обособленный режим деятельности».

Социальная инфраструктура вахтового поселка не может рассматриваться в отрыве от социальной инфраструктуры мест постоянного поселения. Вахтовый поселок является как бы продолжением постоянного населенного пункта, его развитой структурой, которая отделена, но включена в общегородскую систему транспортными связями и периодическим перемещением людей.

Однако, чаще всего, вахтовые поселения обособляются и, на практике, никаким образом не связаны с социальной инфраструктурой муниципалитетов, в рамках которых располагаются. Это объясняется тем, что вахтовый поселок обладает специфическим перечнем функций, автономностью инженерно-технического блока, значительной удаленностью от населенного пункта, что ассоциирует его как замкнутую систему.

Исключениями становятся лишь кризисные ситуации, где без согласованных действий предприятия, муниципальных образований не обойтись, чаще речь идет об угрозе жизни и здоровья вахтовиков. Показательными в данном случае ситуации 2020 года, связанные с коронавирусной инфекцией. К примеру, на Чаяндинском нефтегазоконденсатном месторождении руководством РС(Я) для стабилизации ситуации было принято решение о введении карантина на территории месторождения, направлены врачи из города Якутска, совместно с МЧС и другими федеральными органами власти организовано лечение больных и вывоз здоровых. Хотелось бы отметить, что согласованные действия были начаты с большим опозданием, когда заболеваемость вышла из-под контроля на локальном уровне. Районная больница больше двух месяцев была сконцентрирована именно на работе с представителями вахтового персонала, были привлечены специалисты МЧС, вертолеты для доставки основной части работников-вахтовиков в центральные больницы либо домой.

Такие кризисные ситуации дали возможность адекватно оценить разнообразные риски как результат отсутствия внешнего контроля и самостоятельности вахтовых поселков. Действующие вопросы правового статуса вахтовых поселков подтвердили их неустойчивость, требующие всеобъемлющей организации деятельности, которая должна охватывать работу органов исполнительной власти. Сфера социального обслуживания лиц, работающих вахтовым методом, должна быть подведомственна не только предприятию. Необходимо непрерывное заключение соглашений между организациями, использующими вахтовый метод труда и органами исполнительной власти, где расположены вахтовые поселки на уровне районного, окружного, и муниципального регулирования. До 2022 года активно обсуждался вопрос принятия проекта федерального закона «О статусе вахтовых поселков», однако, одновременно со стабилизацией ситуации с COVID-19 в РФ, было прекращено и обсуждение проекта ФЗ.

Подводя итог вышесказанному, необходимость уточнения статуса вахтовых поселков на законодательном уровне не теряет своей актуальности. На сегодняшний день существуют вахтовые поселки, численностью от 1000 человек, что в свою очередь обуславливает необходимость обеспечения развитой инфраструктуры и безопасности. Такие крупные вахтовые поселки должны быть утверждены местными нормами, необходима регламентация градостроительного проектирования, учесть экологические вопросы, уточнить порядок предоставления квот рабочих мест для лиц, постоянно проживающих на территории соответствующего субъекта, где располагается вахтовый поселок и многие другие правовые вопросы. Осуществление труда в указанных условиях прямо определяет необходимость создания, организации и развития комфортных мест проживания для трудящихся – вахтовых поселков.

Список литературы

1. Прынков, М.В. Особенности супружеских отношений в семьях вахтовых специалистов / М. В. Прынков. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 24 (314). – С. 501-504.
2. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР №794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» от 31 декабря 1987. (в ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003) // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1988. – №5.

Роль оздоровительного отдыха в комплексе мероприятий по профилактике профессиональных заболеваний педагогов

Гайворонский В.Г.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Аннотация. В статье анализируется роль программ оздоровленного отдыха педагогических работников в профилактике профессиональных заболеваний. Среди профессиональных заболеваний особый акцент делается на синдроме профессионального выгорания, которому особенно подвержены работники системы образования. Приводятся некоторые результаты реализации в Ростовской области программы «Здоровье, оздоровление и отдых», разработанной для педагогов и влияние данных мероприятий на уровень эмоционального выгорания участников.

Ключевые слова: оздоровительный отдых, профессиональные заболевания, эмоциональное выгорание, профессиональный союз

Актуальность исследования заключается в том, что профессиональная педагогическая деятельность всегда носила стрессовый характер и становилась причиной возникновения профессиональных заболеваний. Профессиональные заболевания – это болезни, причиной которых стали неблагоприятные факторы на производстве [2, с. 28].

Взаимодействие с людьми, и, прежде всего, с несовершеннолетними лицами, как дошкольного, так и школьного возраста, приводят к эмоциональному напряжению и последующему профессиональному выгоранию. В этой связи региональные органы исполнительной власти, муниципальные органы управления образованием и структуры профессионального союза работников образования на разных уровнях предпринимают совместные усилия по реализации комплекса мероприятий по профилактике профессиональных заболеваний педагогов.

В соответствии с исследованиями социологов Южного федерального университета, проведенными в 2023 году по заказу Ростовской областной организацией Профессионального союза

работников народного образования и науки, около 3% педагогических работников региона демонстрируют симптомы профессионального выгорания [5, с. 65]. Профессиональное выгорание среди различных категорий педагогических работников выглядит следующим образом (табл. 1).

Таблица 1.

Профессиональное выгорание среди различных категорий педагогических работников Ростовской области

№	Категория педагогических работников	% профессионального выгорания среди опрошенных
1.	Общее образование	2,6%
2.	Среднее профессиональное образование	2,3%
3.	Дополнительное образование детей	1,7%
4.	Дошкольное образование	4,3%

Согласно исследованиям, наибольшая доля профессионального выгорания (4,3%) была выявлена среди педагогических работников дошкольных образовательных учреждений. Именно профессиональное выгорание наиболее часто встречается среди профессиональных заболеваний педагогических работников.

Данное заболевание представляет собой синдром, который развивается на фоне хронического стрессового состояния, а в последующем приводящий к истощению личностных и эмоционально-энергетических ресурсов трудящегося человека. Согласно исследованиям отечественных авторов [1, 236], «возникновение профессионального выгорания у педагогов обусловлено системой взаимосвязанных и взаимодействующих факторов, относящихся к различным уровням организации личности: на индивидуально-психологическом уровне это психодинамические особенности субъекта, характеристики ценностно-мотивационной сферы и сформированность умений и навыков саморегуляции; на социально-психологическом уровне – особенности организации деятельности и межличностного взаимодействия педагога».

Сама профилактика профессиональных заболеваний, согласно исследованиям [2, с. 28]. – «Это система различных мер, которые направлены на снижение риска профзаболеваний, замедление развития уже существующей болезни, уменьшение опасности травматизма на производстве».

Во всем комплексе мероприятий, направленных на профилактику профессиональных заболеваний педагогических работников, включая синдром профессионального выгорания, особенно выделяются средства физической культуры и оздоровительный отдых.

Профилактика профессиональных заболеваний педагогических работников являются приоритетом для профсоюзных организаций разных уровней. В Ростовской области разработана и принята программа «Здоровье, оздоровление и отдых», рассчитанная на участие в ней работников дошкольного, общего, дополнительного и среднего профессионального образования. Данная программа предполагает реализацию системы мер по охране здоровья, оздоровления и профилактике профессиональных заболеваний членов профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Программа реализуется путем софинансирования мероприятий областным комитетом профсоюза и членскими профсоюзными организациями Ростовской областной организации из расчета – 400 рублей из средств областного комитета и 400 рублей из средств членских профсоюзных организаций. Таким образом член профсоюза получает удешевление в размере 800 рублей в сутки.

Удешевление оздоровительных путёвок членам профсоюза образования положительно отразилось росте как новых предложений программ оздоровительного отдыха, так и количестве участников среди педагогических работников Ростовской области. Динамика за 2020-2023 годы отражена в табл. 2.

О востребованности программ оздоровительного отдыха свидетельствует как увеличение отдыхающих, выраженное в условных единицах, равных суткам пребывания одного человека, занимающего спальное место (койко-днях), так и присоединение к участию дополнительно к заявленным в 2020 году – 61 профсоюзной организации муниципалитетов региона, еще – 7 в 2023 году (охватывает – 92% районных и городских профсоюзных организаций Ростовской области).

Таблица 2.

**Динамика предложений программ оздоровительного отдыха
для педагогических работников Ростовской области за 2020-2023 г.г.**

Наименование	Количество предложений, шт	Количество участников, чел.	Койко-дни, шт
2020 г.			
Пансионаты, санатории и дома отдыха	12	188	2563
Туры выходного дня	6	288	1112
2021 г.			
Пансионаты, санатории и дома отдыха	23	1194	8816
Туры выходного дня	34	1499	6381
2022г.			
Пансионаты, санатории и дома отдыха	29	1196	9267
Туры выходного дня	45	2533	8329
2023г.			
Пансионаты, санатории и дома отдыха	31	951	8748
Туры выходного дня	67	3489	10909

Всем педагогам, посетившим пансионаты, санатории и дома отдыха, а также отдохнувшим в турах выходного дня предлагалось по итогам поездок заполнить опросник «Экспресс-оценка выгорания» [3, с. 58].

Опросы участников программы «Здоровье, оздоровление и отдых» показали снижение уровня эмоционального выгорания среди участвующих в профсоюзных оздоровительных программах отдыха. Так в 2020 году лишь 12,3% опрошенных показали низкий уровень эмоционального выгорания (0-1 балл), то в 2023 году данный ответ дали уже 67,7% анкетированных участников.

Данное исследование будет продолжено. На следующем этапе автор ставит целью проанализировать влияние оздоровительного отдыха на уровень профессионального выгорания среди различных категорий педагогических работников Ростовской области.

Подводя итоги следует отметить высокую роль оздоровительного отдыха в комплексе мероприятий по профилактике профессиональных заболеваний педагогических работников. При разработке программ профилактики и коррекции синдрома профессионального выгорания педагогов, организацию оздоровительного отдыха необходимо использовать наряду с традиционными психопросветительскими методами и терапевтическими техниками.

Список литературы

1. *Еркинбекова М.А.* Профессиональное выгорание педагогов // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. 2012. №25-2. – С. 233-238
2. *Ермакова Е.Г.* Профилактика профессиональных заболеваний // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. №4. – С. 28-30
3. *Каппони В., Новак Т.* Сам себе авторитет. – СПб.: Питер, 1995. – 158 с.
4. *Селиванова Е.А., Курышова Л.А.* Диагностика и профилактика нарушений профессионального здоровья педагога // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2017. №1 (30). – С. 29-35
5. Социологический портрет педагогических работников Ростовской области : монография / М.С. Астоянц, В.Г. Гайворонский, С.А. Дюжиков, Л.В. Тарасенко; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2023. – 118 с.

УДК 331.526

Прекаризация занятости: измерение и статистическая оценка

Герасимова И.А.

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

Аннотация. В условиях возрастающей неопределенности рынка труда вследствие стремительного развития цифровизации экономики и

автоматизации процессов производства широко распространяются различные формы неустойчивой занятости, приводящие к возникновению прекаризации, то есть распространению нестабильных форм занятости с потерей основных трудовых прав и социальных гарантий работников. Активная прекаризация труда и занятости делает актуальным статистический аспект изучения этого явления, в частности, его измерение и статистическую оценку.

Ключевые слова: рынок труда, неформальная занятость, неустойчивая занятость, прекаризация, прекаризации занятости.

Прекаризация занятости – это явление, для которого характерным является рост нестабильных форм трудовой деятельности, не обеспечивающих постоянный доход и социальную защищенность работников. К таким формам трудовой деятельности чаще всего относят временные контракты, неполную занятость, неформальную занятость, самозанятость и другие нестандартные формы.

В настоящее время усиливающаяся нестабильность трудовых отношений характерна для большинства стран, в том числе и для России. Так, по данным Росстата в России наблюдается существенный рост непостоянной занятости: за последние пять лет численность временно занятых работников в РФ увеличилось на 12% [1], что можно связать как с активной цифровизацией и автоматизацией производственных процессов, так и с достаточно широким распространением таких нестандартных форм занятости как фриланс, платформенная занятость, самозанятость и т.п. Например, в 2022 году резко увеличилось число самозанятых в России: в 1,7 раза по сравнению с 2021 годом и составило 6,5 млн. человек, а на конец января 2023 года их количество достигло уже 6,78 млн. человек [2]. Таким образом, неформальная занятость, охватывающая значительную часть российского рынка труда, приводит к усилению прекаризации занятости, которая вызывает существенные риски для всей сферы занятости. Итак, актуальность исследования прекаризации занятости очевидна. Однако при изучении этого явления возникает целый ряд серьезных проблем. Прежде всего, это проблемы измерения. Сегодня основным инструментом измерения различных форм занятости являются регулярные выборочные обследования населения и рабочей силы в соответствии с требованиями МОТ. Так,

в РФ проводятся обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ) и ежегодные выборочные обследования рабочей силы. Однако эти обследования не позволяют получить исчерпывающую информацию об особенностях проявления прекаризации занятости, поскольку, во-первых, отсутствует официальное статистическое определение категорий «прекаризация», «прекаризация занятости» и «неустойчивая занятость», а во-вторых, к временным или непостоянным видам занятости, которые позволяют оценить степень прекаризации, относятся все виды занятости, не основанные на постоянном трудовом договоре. Измерение прекаризации занятости предполагает также определение численности неформально занятых в экономике. Росстат использует для этого только косвенные методы, определяя численность неформально занятых как разность между числом всех занятых в экономике и количеством рабочих мест, представленных в официальной отчетности предприятий. Поскольку численность работников, занятых в экономике, определяется в процессе опросов населения при ответе на вопрос: «Выполняли ли Вы в отчетный период какую-либо деятельность за плату?», то полученные результаты не всегда представляют собой достоверную информацию. Таким образом, к основным статистическим индикаторам, позволяющим измерить и оценить степень прекаризации занятости, можно отнести следующие показатели:

1. Уровень временной занятости, отражающий долю временно занятых в общей численности занятых. Рост этого показателя указывает на снижение стабильности трудовых отношений и увеличение зависимости работников от конъюнктурных колебаний рынка труда.
2. Уровень частичной занятости, то есть доля работников, работающих неполный рабочий день. В 2022 году доля сотрудников, работающих неполный рабочий день, составляла в РФ около 10% от общего числа занятых [2]. Работа неполный рабочий день из-за невозможности найти полную занятость отрицательно сказывается на доходах работников и уровне их социальной защищенности.
3. Численность самозанятых. Увеличение численности самозанятых связано с ростом рисков отсутствия социальных гарантий и защиты в случае потери работы.

4. Доля работников, занятых в неформальном секторе экономики. Распространение неформальной занятости является важнейшим показателем прекаризации занятости. Большой процент россиян, занятых в неофициальном секторе экономики (около 20%) свидетельствует о существенной доле работников, лишенных социальной защиты и возможности правового регулирования в случае возникновения трудовых споров.
5. Уровень заработной платы. Этот показатель также выступает существенным индикатором прекаризации. В условиях нестабильной экономики многие работодатели сокращают расходы на фонд заработной платы, что приводит к вынужденному согласию работников на низкооплачиваемую работу.

Необходимо также отметить, что степень прекаризации занятости существенно колеблется в зависимости от возраста. Так, многие исследования показывают, что особенно сильно прекаризации подвержены молодые люди: около 55% работников, относящихся к возрастной группе до 30 лет, работают в условиях, не обеспечивающих базовые социальные гарантии [3, с.13]. Исследователи этой проблемы также указывают на то, что существует реальная угроза прекаризации занятости и для населения старших возрастных групп [4, с. 54]. Индикаторы прекаризации занятости подчеркивают необходимость выработки стратегий и мер, направленных на снижение негативных последствий этого явления. Таким образом, статистическая оценка прекаризации занятости на российском рынке труда показывает необходимость разработки эффективной политики, направленной на улучшение условий труда и повышение социальной защиты работников.

Список литературы

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gks.ru/> (дата обращения: 25.10.2024 г.).
2. Федеральная служба по труду и занятости: официальный сайт. – URL: <https://rostrud.gov.ru/> (дата обращения: 28.10.2024).
3. Гимпельсон В.Е. Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность. М.: ГУ ВШЭ, 2004. 30 с.
4. Попов, А.В. Прекаризация занятости: угрозы дестабилизации положения работников для развития России: монография / А. В. Попов, Т. С. Соловьева. – Вологда: ВолНЦ РАН, 2021. 130 с.

Качество и безопасность сырокопчёных колбас, реализуемых на рынке г. Ростова-на-Дону в условиях санкционного давления

Гиссин В.И., Киносьян Н.В.

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

Аннотация. В статье рассматривается качество сырокопченых колбас, которое является важным товаром на сельскохозяйственных рынках Ростова-на-Дону. Исходя из вышесказанного, целью нашего исследования было изучение качества и безопасности различных видов производителей сырокопчёных колбас, реализуемых в торговых сетях г. Ростова-на-Дону.

Ключевые слова: качество, сырокопченые колбасы, динамика, безопасность, сельское хозяйство.

Сырокопчёные колбасы – пищевые продукты, изготовленные из мясного фарша, специй, соли и множества сложных технологических процедур, в результате чего получается продукция с высокими потребительскими характеристиками. Учитывая, что для производства сырокопчёной колбасы используется мясное сырьё, пищевые добавки, посолочные смеси, шпик, специи, получаемый продукт обладает более высокой пищевой ценностью, чем исходное сырьё.

В связи с санкциями на группу товаров, ассортимент сырокопчёных колбас в торговых сетях изменился. Ушли с прилавков производители данной продукции из Германии, Австрии, Италии, Франции и стран Прибалтики. Сложная геополитическая обстановка и введение антироссийских санкций, привели к политике импортозамещения, в результате которой рынок отечественных производителей сырокопчёных колбас увеличивается.

Однако, не только увеличенные объёмы производства сырокопчёных колбас на Российском рынке могут удовлетворить существующие потребности населения. Основное значение имеет также

качество и безопасность производимой продукции, как гарантия сохранения здоровья потребителей.

Исходя из вышесказанного, целью нашего исследования было изучение качества и безопасности различных видов производителей сырокопчёных колбас, реализуемых в торговых сетях г. Ростова-на-Дону.

Для достижения цели мы сформулировали следующие задачи:

- анализ качества реализуемых сырокопчёных колбас по органолептическим показателям;
- анализ физико-химических показателей на соответствие требований нормативной документации.

Объектами исследования нами были выбраны образцы сырокопчёных колбас, произведённых на мясоперерабатывающих комбинатах: ТАВР, МПК Динской, Армавирский МКК, Донские Традиции и Дымов.

В таблице 1 представлены результаты органолептических исследований московской колбасы выбранных производителей.

Ни один из образцов сырокопчёных колбас не соответствует ГОСТу Р 55456-2013 полностью. У образцов сырокопчёных колбас «Дымов», «МПК Динской», «Армавирский мкк» и «Донские традиции» обнаружены дефекты внешнего вида. Также у всех образцов сырокопчёной продукции наблюдается несоответствие вида на разрезе. Это указывает на возможные нарушения технологии производства или использование некачественного сырья.

В таблице 2 представлены результаты физико-химических показателей, исследуемых образцов сырокопчёных колбас «Московская».

Все исследуемые производители имеют проблемы с показателями влажности, нитратов и pH. Эти несоответствия указывают на необходимость улучшения качества продукции и соблюдения стандартов безопасности пищевых продуктов.

- сырокопчёная колбаса производства «Дымов» не соответствуют требованиям ГОСТа Р 55456-2013: влажности, нитратов и водородному показателю pH.
- сырокопчёная колбаса производства «ТАВР» не соответствуют следующим требованиям ГОСТа Р 55456-2013: по водородному показателю pH и нитратов.

Таблица 1

Результаты органолептических исследований московской колбасы выбранных производителей

Наименование показателя	ПО ГОСТу Р 55456-2013г.г	Дымово	ТАВР	МПК Двоякой	Армивирский мякс	Донские Традиция
Внешний вид	Батоны: с чистой, сухой поверхностью, без пятен, сливов, поврежденной оболочки, напылов фарша	Батоны: с чистой, но местами жирной поверхностью, выступающим шпиком, без пятен, сливов, поврежденной оболочки, напылов фарша	Батоны: с чистой, сухой поверхностью, без пятен, сливов, поврежденной оболочки, напылов фарша	Батоны: с чистой, но местами жирной поверхностью, выступающим шпиком, без пятен, сливов, поврежденной оболочки, напылов фарша	Батоны: с чистой, но местами жирной поверхностью, выступающим шпиком, без пятен, сливов, поврежденной оболочки, напылов фарша	Батоны: с чистой, но местами жирной поверхностью, выступающим шпиком, без пятен, сливов, поврежденной оболочки, напылов фарша
Консистенция	Твердая, плотная	Твердая, плотная	Твердая, плотная	Твердая, плотная	Твердая, плотная	Твердая, плотная
Цвет и вид на разрезе	От розового до темно-красного, фарш равномерно перемешан, без серых пятен, пустот, видимых включений соединительной ткани и содержит кусочки шпика размером не более 6 мм, белого цвета, допускается розоватый оттенок, оболочка желтоватый от копчения	Темно-красный, фарш равномерно перемешан, без серых пятен, с пустотами и незначительными включениями соединительной ткани. Присутствуют кусочки шпика: >6мм, белого цвета с розоватым оттенком.	Темно-красный, фарш равномерно перемешан, без серых пятен, пустот, видимых включений соединительной ткани, с выступающим шпиком, размер которого более 6мм, белого цвета, оболочка темноватый от копчения	Неравномер по массе, темно-красный, алая, фарш равномерно перемешан, без серых пятен, пустот, включений соединительной ткани с кусочками шпика: >6мм, беловатым желтоватым оттенком оболочка	Темно-розоватый, фарш равномерно перемешан, без серых пятен, пустот, видимых включений соединительной ткани с кусочками шпика: >6мм, белого цвета	Красный, фарш равномерно перемешан, без серых пятен, пустот, видимых включений соединительной ткани с кусочками шпика: >6мм, белого цвета и светло-серого цвета
Запах и вкус	Приятные, свойственные данному виду продукта, без посторонних привкуса и запаха, вкус слегка острый, солоноватый, запах с выраженным ароматом пряностей, копчения	Приятный, свойственный данному виду продукта, без посторонних привкусов, вкус ярко острый, солоноватый, запах и вкус, выраженный копченый	Приятный, свойственный данному виду продукта, без посторонних привкусов, вкус ярко острый, солоноватый, запах и вкус, выраженный копченый	Приятный, свойственный данному виду продукта, без посторонних привкусов, вкус ярко выраженный, соленый, не острый, солоноватый, запах и вкус, выраженный копченый	Приятный, свойственный данному виду продукта, без посторонних привкусов, вкус ярко выраженный, соленый, не острый, солоноватый, запах и вкус, выраженный копченый	Приятный, свойственный данному виду продукта, без посторонних привкусов, вкус ярко выраженный, соленый, не острый, солоноватый, запах и вкус, выраженный копченый
Фарш и размер батона	Прямые батоны длиной до 50 см					

**Результаты физико-химических показателей,
исследуемых образцов сырокопчёных колбас «Московской»**

Показатель	Норма по ГОСТу: Р 55456-2013	Дымов	ТАВР	МПК Динской	Армавирский мкк	Донские традиции
Влажность	Не более 32%	34,44%	29,2	26,57	32,54	27,67
Хлористый натрий	Не более 6%	4,15	4,75	4,46	3,7	3,01
pH	Не более 4,9%	5,92	6,11	5,85	5,72	5,78
Нитраты	20мг на 100гр	1087	655	552	573	479

- сырокопчёная колбаса производства «МПК Динской» не соответствуют следующим требованиям ГОСТа Р 55456-2013: по водородному показателю pH и нитратов.
- сырокопчёная колбаса производства «Армавирский мкк» не соответствуют следующим требованиям ГОСТа Р 55456-2013: влажности, нитратов и водородному показателю pH.
- сырокопчёная колбаса производства «Донские традиции» не соответствуют следующим требованиям ГОСТа Р 55456-2013: водородному показателю pH и нитратов.

На основании наших исследований у двух образцов содержание влажности выше, что может привести к нарушению сроков хранения колбасы и развитию плесневых микроорганизмов. Содержание соли в исследуемых образцах не выходило за требования стандарта и находилась в границах от 4...4. Концентрация водородного показателя во всех исследуемых образцах была выше требований ГОСТ в среднем от 1 до 2 единиц. Содержание нитратов относительно требований нормы было завышено в 10 раз (от 5...25). На основании исследования физических показаний мы можем сделать выводы, что при производстве сырокопчёных колбас наблюдается квалитетическая фальсификация. Эти несоответствия указывают на необходимость улучшения качества продукции и соблюдения стандартов безопасности пищевых продуктов. Для решения этих задач мы рекомендуем проводить государственный контроль качества за продукцией.

Список литературы

1. Закон РФ от 07.02.1922 N 2300-1 (ред. От 08.08.2024г.) О защите прав потребителей;
2. Технический регламент таможенного союза ТР/ТС 021/2011г. О безопасности пищевой продукции;
3. Технический регламент таможенного союза ТР/ТС 013/2013г. О безопасности мяса и мясной продукции;
4. Технический регламент таможенного союза ТР/ТС 005/2011г. О безопасности упаковки;
5. Технический регламент таможенного союза ТР/ТС 022/2011г. Пищевая продукция в части её маркировки;

УДК 331.48

Основные направления деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения в рамках социального партнерства

Гордеев С.Е.

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

Аннотация. В статье рассматриваются рекомендуемые основные направления деятельности профсоюзной организации, реализуемые совместно с руководством вуза в рамках социального партнерства.

Ключевые слова: корпоративная культура, механизмы социального партнёрства, мотивация, информационное сопровождение, обеспечение здоровых и безопасных условий труда, программы лояльности, профсоюзные клубы и курсы, воспитательные патриотические программы, формирование трудовых династий.

Первичная профсоюзная организация работников вуза (далее – профсоюзная организация), являясь некоммерческой социально-ориентированной организацией, осуществляет свою деятельность в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Уставом Общероссийского Профсоюза работни-

ков народного образования и науки, Отраслевыми соглашениями, Коллективным договором РГЭУ (РИНХ) и другими нормативными актами, регулирующими социально-трудовые отношения и защищающими профессиональные интересы работников.

Права территориальной организации профсоюза согласно постановлению вышестоящей организации одновременно и расширяют ее возможности деятельности, но и накладывают дополнительную ответственность за принятые профсоюзной организацией решения.

В основе корпоративной культуры профсоюзной организации как общественной организации должна быть заложена традиционная система ценностей и целей, традиций, норм, правил и принципов, по которым живёт и действует организация и все её члены. При планировании и реализации мероприятий целесообразно учитывать положения Указа Президента от 09 ноября 2022 года № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

Мероприятия профсоюзной организации должны быть ориентированы на комплексную реализацию всех направлений её деятельности, что в итоге будет позиционировать профсоюзную организацию как современную, динамично развивающуюся организацию, способную определять и решать задачи, соответствующие социальным вызовам.

Одними из главных событий в деятельности профсоюзной организации как представительного органа работников правомерно считать заключение Коллективных договоров, целью которых является улучшение условий труда работников по отношению к существующим нормам трудового права.

Одним из приоритетных направлений деятельности профсоюзной организации является реализация комплекса необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда членов профсоюза, которые реализуются через механизмы социального партнёрства.

Профсоюзной организации в рамках социального партнёрства в целях соблюдения норм трудового законодательства и создания

комфортабельных условий труда для работников важно осуществлять плодотворное и эффективное взаимодействие непосредственно с работодателем не только в лице ректора и президента вуза, но и также с руководителями структурных подразделений вуза на всех уровнях. Организационно-технические и нормативно-правовые вопросы, связанные с реализацией программы повышения уровня комфортабельных условий труда, решаются при поддержке отдела охраны труда и техники безопасности вуза. В рамках социального партнёрства профсоюзная организация совместно с руководством вуза рекомендуется проводить совместные конкурсы по охране труда, направленные на совершенствование системы управления охраной труда и повышения уровня подготовки работников в сфере техники безопасности и профилактики травматизма. Конкурсы могут носить традиционный периодический характер, например, проводиться ежегодно в преддверии празднования Всемирного дня охраны труда. Контроль со стороны профсоюзной организации по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников вуза необходимо осуществлять объединенными комиссиями, в состав которых входят внештатные технические и правовые инспекторы труда. Внештатные инспекторы обязательно принимают участие в проверке готовности вуза к работе в новом учебном году, регулярном контроле готовности и технического состояния кабинетов, лабораторий, спортивных залов и других помещений.

При принятии важных локально-нормативных актов, регулирующих вопросы охраны, нормирования и оплаты труда работников университета, процессы реструктуризации, важно, чтобы социальный партнер привлекал профсоюзную организацию не только к обсуждению, но и к их разработке и правовой экспертизе.

Профсоюзной организации рекомендуется совместно с социальным партнером осуществлять информационное сопровождение и поддержку деятельности структур университета, обеспечивающих повышение уровня знаний работников в области правовой защиты социально-экономических интересов, участвуя в обучающих семинарах и научно-практических конференциях. Целесообразно создавать структурные подразделения вуза, предоставляющие юридическую и налоговую помощь всем работникам вуза в целях

разрешения вопросов, касающихся семейных, трудовых, земельных, страховых и других споров, например, юридические клиники. Квалифицированную помощь в различных вопросах оптимизации налогообложения работников вуза можно решать посредством создания при специализированных кафедрах цифровых сервисов, таких как «Скорая налоговая помощь».

Профсоюзной организации необходимо регулярно освещать изменения и дополнения нормативно-правовой базы трудового законодательства, а также деятельность профсоюзной организации осуществлялось посредством размещения информации на университетском сайте профсоюзной организации, в социальных сетях и мессенджерах, информационных стендах. При этом, как показывает практика, более эффективным инструментом доведения информации до работников вуза считается рассылка как на личные адреса электронной почты, так и на адреса структурных подразделений университета. Применим также прием интегрирования профсоюзной организации в общее информационное поле как предоставление брендированных настенных календарей-квартальников в структурные подразделения университета и его филиалы.

Необходимо усиленно разрабатывать мероприятия, связанные с привлечением в ряды новых членов профсоюзной организации, путём организации встреч различных форматов с трудовыми коллективами. Председателем профсоюзного комитета и председателями профсоюзных организаций структурных подразделений на встречах с работниками и членами профсоюза важно обсуждать формы взаимодействия профсоюзного комитета и трудового коллектива, совместные проекты профорганизации в рамках уставной деятельности, а также преимущества нормативно-правового статуса члена профсоюза. Встречи предоставляют участникам возможность более глубоко и предметно понимать перспективы развития профсоюзной организации вуза, а также раскрытия особого статуса члена Профсоюза в трудовом коллективе.

Участие членов Профсоюза в деятельности по обучению в сфере развития, регулирования и защиты социально-трудовых отношений осуществлялся посредством их активной работы в профсоюзных научно-практических конференциях с привлечением

обучающихся под научным руководством преподавателей, курсах повышения квалификации, семинарах-совещаниях, при этом привлекая к участию не только членов профсоюзной организации вуза, но и других организаций отраслевых профсоюзов.

В деятельности профсоюзной организации помимо представленных выше направлений на постоянной основе реализуется действующая санаторно-оздоровительная программа. В рамках программы санаторно-курортного лечения и оздоровления членов Профсоюза производится частичная оплата (компенсация) путевок в санатории и пансионаты членам Профсоюза, включая детей, а также по программам выходного дня.

В целях же реализации программы оздоровления возможно создавать для членов профсоюза курсы профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания, которые на сегодняшний день являются актуальными. В курсы включаются тренинговые программы, реализуемые открытыми профсоюзными психологическими клубами под руководством штатных работников вуза, являющихся сертифицированными специалистами в области психологии. Программы должны иметь практическую направленность на профилактику эмоционального выгорания преподавателей, обучению их различным способам сохранения психического здоровья благодаря позитивному импульсу к росту как в личностном, так и в профессиональном плане, повышению мотивации трудовой деятельности и реализации творческого потенциала. В целях же предупреждения и профилактики профессиональных заболеваний голосового аппарата для членов Профсоюза могут организовываться профсоюзные курсы ораторского мастерства. Приобретенные навыки ораторского мастерства и профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания позволяют укрепить здоровье и усовершенствовать профессиональные качества профессорско-преподавательского состава и сотрудников университета.

В рамках программы лояльности с учетом предложений вышестоящих организаций Профсоюза профсоюзной организации необходимо заключать договоры с организациями-партнерами о взаимном сотрудничестве, в соответствии с которыми членам профсоюза и членам их семей предоставлялись бы скидки на стоимость оказываемых услуг.

Важно не забывать и об оказании материальной помощи и премировании членов Профсоюза как одного из важных пунктов проявления социально-экономической поддержки и внимания со стороны профсоюзной организации.

По инициативе профсоюзного комитета и актива профсоюзных организаций структурных подразделений университета при поддержке руководства для членов профсоюза и членов их семей важно реализовывать мероприятия культурно-просветительской программы, а именно посещение театров, музеев, экскурсионных маршрутов, развлекательных досуговых центров, работа в кружках художественно-эстетической направленности. При профсоюзной организации вуза при поддержке социального партнера рекомендуется создание профсоюзных клубов по интересам, например, по инициативе любителей джаза можно открыть профсоюзный джазовый клуб.

В целях привлечения творчески одаренных членов профсоюза и их детей профсоюзной организацией при непосредственной поддержке социального партнера можно проводить открытые конкурсы поэзии, приуроченные, как правило, к значимым праздникам, например, – Дню весны и труда, Дню Победы, Дню Учителя, Дню российской науки и др. При этом необходимо привлекать университетские творческие медиа сообщества.

Традиционно члены Профсоюза всегда принимают активное участие в проведении спортивно-массовых мероприятий, организованных профсоюзной организацией при поддержке социального партнера, в первую очередь, спартакиады. Однако для вузовских работников на постоянной основе целесообразно создавать профсоюзные шахматные клубы, в сфере деятельности которых предусмотреть не только обучение правилам шахматной игры, но и активное участие в шахматных турнирах, приуроченных к государственным праздникам.

Популярностью пользуются профсоюзные спортивные клубы болельщиков, члены которого имеют возможность бесплатно посещать матчи региональных спортивных команд.

Одним из важных пунктов совместной с социальным партнером работы по формированию трудовых династий вуза является укрепление и поддержание связей поколений и забота о наших детях и

ветеранах университета. Взаимодействие ветеранского и профсоюзного движения в вузе должно осуществляться в рамках реализации пунктов Коллективного договора и локально-нормативных актов об общественной организации ветеранов вуза по исполнению обязательств профсоюзной организации и руководства вуза, направленных на социальную защиту ветеранов и поддержку деятельности Совета ветеранов вуза. Профсоюзная организация и руководство вуза участвует в подготовке и организации торжественных собраний и мероприятий общественной организации ветеранов вуза, приуроченных к традиционным праздничным дням – Дню победы, Дню пожилых людей и Дню учителя. Рекомендуется в программу торжественных мероприятий для ветеранов включать городские экскурсии с посещением музеев, театров и других учреждений культурно-просветительского характера. Совместно с Советом ветеранов и центрами патриотического воспитания, волонтерскими центрами вуза необходимо осуществлять ежегодные профилактические работы по уборке мест захоронения преподавателей и сотрудников вуза.

Проявляя заботу о подрастающем поколении, ежегодно для детей членов Профсоюза, успешно окончивших учебный год, профсоюзным комитетом важно проводить торжественные мероприятия с вручением им ценных подарков на общественных площадках вуза, а также на площадках, предоставляемых организациями – партнерами. В летние школьные каникулы для детей членов Профсоюза от 7 до 12 лет можно организовывать летние смены детского дневного лагеря художественно-эстетической направленности на базе музеев и художественных школ. С учетом возросшей привлекательности компьютерных игр можно для детей членов профсоюза от 14 до 17 лет создавать профсоюзные киберклубы, в программу функционирования которых включать проведение турниров по киберспорту. Для многодетных семей на вузовских площадках проводить детские праздники, посвященные дню Матери и дню Отца. Ежегодно совместно с работодателем для преподавателей и сотрудников вуза, а также их детей и внуков в актовых залах необходимо проводить традиционные новогодние театральные зрелищные представления с вручением накануне новогодних подарков всем членам Профсоюза и их детям.

В рамках реализации воспитательных патриотических программ в настоящее время важно привлекать членов профсоюза для оказания помощи военнослужащим – участникам СВО. В рамках совместных программ с социальным партнером можно организовывать мастер-классы по плетению маскировочных сетей, посещать госпитали, поздравлять бойцов СВО с государственными праздниками, вручать подарочные праздничные наборы, поздравительные письма.

С учетом представленных выше основных совместных мероприятий профсоюзная организация в рамках социального партнерства и в дальнейшем планирует вместе с руководством университета на основе конструктивного диалога осуществлять реализацию значимых социально – ориентированных программ в целях повышения уровня жизни, обеспечения комфортных условий труда, защиты прав работников в условиях оптимального регулирования социально-трудовых отношений, а также обеспечения социальной защиты ветеранов и детей работников, что позволит и далее формировать банк положительных достижений на всех уровнях социального партнерства.

УДК 130.2; 331.101.2 (331.101.3; 31.101.4); 31.102.1 (331.102.3); 008.2

Труд как культурная ценность российского народа: исторический контекст

Губнелова Н.З., Черевкова А.И.

Ростовский филиал ГКОУ ВО «Российская таможенная академия»

Аннотация. В статье обосновывается категория «труд», с одной стороны, как деятельность процесс, с другой стороны, как ценность, формирующая культурную, духовно-нравственную и мировоззренческую компоненты отношения человека к труду. Труд – это сложная, многоаспектная и универсальная категория, трактуемая в исторической ретроспективе в контексте разных исторических эпох и религиозных взглядов. Культурная и нравственная ценность труда достаточно ярко отражается в фольклоре русского этноса (поговорах и пословицах), отражающем его отношение к труду через образы, язык и традиции.

Ключевые слова: труд, трудолюбие, культура, трудовая деятельность, культурная ценность, нравственная ценность, трудовая культура, национальное самосознание.

В современной науке понятие «труд» представляет собой сложную и многоаспектную категорию, сущность и содержание которой трактуется с экономической, бытовой, культурной, этической, онтологической и гносеологической точек зрения. Исходя из этого, труд – это и объективное условие человеческой жизни, и общечеловеческая ценность, и осознанная, целесообразная и целенаправленная деятельность, и процесс преобразования материального мира, и процесс самооценки и самовыражения личности, и источник социального взаимодействия, и организация жизненного пространства человека и т.д.

В русском языке синонимами (близкими по смыслу и содержанию) к категории «труд» можно считать, к примеру, следующие понятия: «работа», «дело»; «занятие», «деятельность»; «ремесло», «профессия», «мастерство» и другие. Данный аспект предполагает, что труд – это универсальная общечеловеческая категория, отражающая систему представлений и понятий об окружающей действительности.

Исторически труд рассматривался, с одной стороны, как умственная и физическая деятельность, благодаря которой удовлетворялись базовые потребности человека, оказывалось влияние на окружающую природную среду и формировалась устойчивая основа для развития научно-технического прогресса и функционирования общества [1, с. 131]. С другой стороны, труд – это культурная ценность и сфера нравственной регуляции [2, с. 255] жизнедеятельности человека, включающая развитие нравственности через трудовую мораль, ценностные ориентации, базовые принципы и нормы-образцы поведения в труде, ценностное моральное сознание в рамках трудовых отношений [2, с. 255], нравственную гарантию благополучия человеческой жизни [2, с. 256]. Нравственная ценность труда [3, с. 6] формировалась под воздействием культуры, религии, политического режима исторической эпохи [2, с. 255] и играла значимую роль в становлении и развитии личности.

Анализ литературных источников позволяет выделить некоторые авторские трактовки категории «труд» в деятельностном, культурном и духовно-нравственном аспектах.

Деятельностный аспект:

- фундаментальное условие существования любого общества и диалектического понимания общественной жизни [4, с. 4];
- регулярная деятельность, направленная на преобразование природных и социальных сил [5, с. 158] и удовлетворение человеческих потребностей;
- работа, требующая умственных и физических усилий, напряжения [6, с. 34];
- целесообразная деятельность, направленная на создание материальных и духовных ценностей [6, с. 34];
- совместная деятельность людей, характеризующаяся согласованностью и слаженностью мнений и действий, сотрудничеством [6, с. 37];
- генератор жизненной энергии.

Культурный аспект:

- общечеловеческая социокультурная и практическая ценность [4, с. 10];
- «орган культуры», организующий жизнь человека и подчиняющий ритму жизненные циклы человека [5, с. 157];
- фактор мировоззренческих ориентаций и ценностных установок человека [4, с. 4];
- источник общения, обмена знаниями и опыта между людьми.

Духовно-нравственный аспект:

- самоценность и средство самовыражения и достижения внутренней гармонии [7, с. 467];
- источник развития и самообновления нравственности [7, с. 467];
- фактор самосозидания и самореализации личности [4, с. 4];
- условие формирования и творческой самореализации личности, её внутреннего саморазвития [4, с. 13].

На Руси труд являлся насущной потребностью жизнедеятельности человека, мерой его нравственного здоровья [6, с. 35] и культурного богатства. Деятельностный аспект труда проявляется в таких человеческих качествах, как дисциплинированность, целеустремленность, упор-

ство, решительность, самообладание, выносливость, бесстрашие перед трудностями и др. [6, с. 35]. Культурный и духовно-нравственный аспекты труда проявляются через такие качества, как добросовестность, доброжелательность, дружелюбие, искренность, внимательность, отзывчивость, старательность, терпимость, ответственность, бережливость и др. [6, с. 37]. Таким образом, труд как деятельность и как ценность способствует, в частности, культурному, духовному и нравственному развитию человека; сохраняет и поддерживает традиции и обычаи жизненного уклада русского народа, в целом. Труд в традиционной русской культуре выступал важнейшим средством формирования социальности личности, облика и душевного строя русского человека [8].

Исторический контекст трактовок труда как деятельности и как ценности включает разные периоды (экономические формации) и религиозные взгляды. В Таблице 1 представлены трактовки категории «труд» в исторической ретроспективе.

Таблица 1.

**Трактовки категории «труд» в исторической ретроспективе
некоторых экономических формаций и религиозных взглядов**

Труд в контексте исторических эпох	
Древний, античный мир (рабовладельческая формация)	Древний Египет: труд – залог будущей высокой должности и богатства [3, с. 8]. Древняя Греция: физический труд – удел рабов. Представления о ценности труда античного общества: негативное отношение к физическому труду, но уважительное отношение к мастерству работника в любой сфере [3, с. 10]
Средневековый мир	Труд – это первоочередной грех, с одной стороны, и неоспоримое нравственное деяние, с другой стороны [3, с. 11]
Эпоха Возрождения	Труд – это естественная потребность человека и необходимое условие совершенствования личности и процветания общества. Творческий и «богоподобный» характер труда [3, с. 11]
Эпоха Нового времени	Труд – это всеобщая субстанция человеческого бытия; форма реализации мирового духа, разума; способ самовоспроизводства человека, его возвышение над природой (Г. Гегель) [3, с. 11]

Капиталистическая формация	Труд – это условие для достижения материальных благ (А. Смит, Д. Рикардо). Труд – это ведущий мотив к возрастанию капитала и необходимость получения средств к существованию [3, с. 12]
Марксизм	Труд – это первооснова, формирующая человеческое сознание; источник выделения человека из природной среды. По словам Ф. Энгельса, «труд создал самого человека» [8]
Советское общество (социализм)	Труд – это решающий критерий общественной оценки человека [3, с. 13]; насильственный способ деятельности (трудовые армии, ГУЛАГ, колхозы); отсутствие морального и материального удовлетворения от результатов труда [2, с. 256]
Религиозные взгляды на труд	
Эпоха язычества	Труд – это способ включения человека в отношения с миром; основание, порождающее социальные отношения и саму жизнь [9, с. 75]
Христианство	Труд – это источник облегчения человеческих бед и достижения согласия между людьми; безделье – это страшный грех
Православие	Труд – это духовное основание, высший смысл, общее благо [3, с. 12] человеческой жизни; средство спасения человека; всеобщая обязанность трудиться; принцип всеобщности служения [3, с. 12]. Трудолюбие и участие в труде важнее, чем его непосредственный результат [3, с. 12]
Протестантизм	Труд – это молитва, божественное призвание; главное человеческое предназначение; осуждение бездеятельности и воспевание любой деятельности, улучшающей качество жизни
Буддизм	Труд – это усердие для обеспечения себе жизненного минимума [10]
Ислам	Труд – это желательное действие и обязанность человека; честный труд и заработок – достоинство человека
Иудаизм	Труд – это физические и духовные усилия человека, порицающие времяпрепровождение, удовольствие, праздность [10]

Культурная и нравственная ценность труда достаточно ярко отражены в фольклоре (устном народном творчестве) русского этноса, например, в пословицах и поговорках. Пословицы отражают смекалку и мудрость, культуру и традиции, испытания и опыт русского народа, создают образы и формируют его отношение к труду.

Анализ литературных источников и устного народного творчества позволяет классифицировать русские пословицы о труде на несколько смысловых групп (таблица 2).

Таблица 2.

Смысловые группы и примеры русских пословиц о труде

Место и роль труда в жизни человека (труд как основа жизни и существования человека; труд как процесс, требующий усилий, стараний, усердий, терпений и напряжения)	«Без труда не вытащишь и рыбку из пруда» «Труд человека кормит, а лень портит» «Без дела жить – только небо коптить» «Без труда нет добра» «Кто труда не боится, того и лень сторонится» «Терпение и труд всё перетрут» «Что посеешь, то и пожнешь» «Всяк пожинает плоды своих трудов»
Постоянство и необходимость труда в жизни человека; ответственность к труду	«Благо людей в жизни, а жизнь в труде» «За трудами дня не видно» «Без труда день годом кажется» «Без труда и станок ржавеет» «Дело холодка не любит»
Необходимость баланса труда и отдыха; предпочтение отдыха труду	«Мешай дело с бездельем, проживешь век с весельем» «На забаву часу труда никогда не отнимай» «Делу – время, потехе – час»
Вредность интенсивного труда	«От работы копи дохнут» «Невелик кусок пирога, а стоит много труда» [11, с. 12].
Результаты труда в жизни человека (польза, ценность, окупаемость труда, эстетическая сторона труда)	«Труд ценен результатом» «Без труда и блоху не поймаешь» «По работе и плата» «Работа черна, да денежка бела» «Горька работа, да хлеб сладок» «Бог труды любит, труд украшает, а лень портит»

Труд как источник материального достатка и морального удовлетворения [11, с. 13]	«За труд не бьют, а награды дают» «Кто в труде впереди, у того ордена на груди» «Кто любит труд, тому войны не надо» [11, с. 13] «Труд славит человека» «За подвиг трудовой награждают золотой звездой» «Где работно, там и густо, а в ленивом доме пусто» «Кто не работает, тот не ест» [11, с. 12]
Противопоставление труда лени; антиобщественный характер труда [11, с. 14]	«Дело делу рознь, а иное хоть брось» «За углом не свищи, а дела ищи» «Доброе дело делай смело» [11, с. 14]
Подневольный характер труда [11, с. 14]	«Господской работы не переработаешь» «Не натрешь работой холку, так положишь зубы на полку» [11, с. 14]
Отрицательная (пренебрежительная) оценка труда и преувеличение объёма работы	«Работа не волк, в лес не убежит» «Всех дел не переделаешь» «Труда много, а добычи мало» «Дело не голуби, не разлетятся»

Таким образом, труд как культурная и духовно-нравственная ценность в России связана с богатым историческим опытом русского народа, бытом и культурой русских людей, православными традициями, обусловленными цивилизационными, геоклиматическими и этноконфессиональными особенностями развития российского государства.

Список литературы

1. Мезинов В.В., Бубнова Т.Н. Сущность и функции труда в современном обществе // Теория и практика современной науки. 20022. № 2(80). С. 129-133.
2. Лопатина Н.Л. Труд как культурная ценность российского крестьянства // Вторые Лойфмановские чтения: Универсалии культуры: материалы Всероссийской научной конференции (Екатеринбург, 19-20 декабря 2006 г.). Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2006. С. 255-257.
3. Цвык В.А. Нравственная ценность труда // Вестник РУДН. Серия: Философия. 2014. № 2. С. 6-15.

4. Блажиевская Г.А. Труд как социально-культурная ценность: автореферат на соискание ученой степени кандидата философских наук. Казань, 2007. – 18 с.
5. Яворский Д.Р. Труд как «Орган культуры» // Verbum. 2018. № 20. С. 152-163.
6. Уварова Л.И. Труд как культурная ценность // Школьная библиотека. 2019. № 6. С. 34-38.
7. Москвитина О.А. Сравнительно-исторический анализ представлений о ценности профессиональной деятельности в общественном сознании // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2021. Выпуск 4. С. 464-471.
8. Репринцев А.В. Труд как социокультурный и педагогический феномен в традиционном Русском мире: механизмы и факторы формирования этнокультурной идентичности личности // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2019. № 1(49). Электронный ресурс URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trud-kak-sotsiokulturnyy-i-pedagogicheskiy-fenomen-v-traditsionnom-russkom-mire-mehanizmy-i-factory-formirovaniya-etnokulturnoy> (дата обращения: 11.11.2024).
9. Барташевич Т.Ю., Овчинникова Е.А. Ценностные основания трудовой морали в культуре России // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2019. Том 8. № 6А. С. 74-80.
10. Исунова С.М., Юй Хунбао Семантический анализ концепта «Труд» в русских пословицах и поговорках // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 12-1. Электронный ресурс URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/semanticheskiy-analiz-kontsepta-trud-v-russkih-poslovitsah-i-pogovorkah> (дата обращения: 11.11.2024).
11. Басова Л.В. Концепт труд в русском языке (на материале пословиц и поговорок): автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата филологических наук. Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2004. – 24 с.

Анализ качества сырого коровьего молока, реализуемого на рынках сельхозпроизводителями города Новороссийска

Гурнак Е.Е., Зиновьева А.В.

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

Аннотация. В статье рассматривается качество сырого молока коров, которое является ключевым товаром на сельскохозяйственных рынках Ростова-на-Дону. Целью нашей работы стало изучение рынка сырого коровьего молока, произведенного сельхозпроизводителями, его доступность, а также качество и безопасность реализуемого продукта.

Ключевые слова: качество, молоко сырое, динамика, сезонность, сельское хозяйство.

Молоко, будучи основным источником высококачественного белка, легко усваиваемых жиров, углеводов и множества микроэлементов, в настоящее время рассматривается научным сообществом как продукт функционального питания. Особенно актуальным становится вопрос о безопасности сырое коровьего молока, которое продается на аграрных рынках и производится частными предпринимателями. Учитывая важность молока для потребителей, мы поставили перед собой задачу изучить качество и безопасность сырое коровье молоко, предлагаемого на сельскохозяйственных рынках. [2]

На основании научных исследований учеными молока и продукции, произведенной из молока на жизнедеятельность человека, одним из приоритетных направлений выделяется важное значение сырого коровьего молока как источника макро-микро элементов, полноценных белков и, самое важное – компонентов иммунной системы человека. С этой точки зрения сырое коровье молоко является не только продуктом, обеспечивающим пищевую ценность в рационе человека, но и продуктом, влияющим на иммунный статус. Учитывая не простую экологическую обстановку, различные эпидемиологические кризисы, а также общий психо – эмоциональный

фон, сырое коровье молоко приравнивается к функциональным продуктам питания.

На основании выше сказанного, целью нашей работы стало изучение рынка сырого коровьего молока, произведенного сельхозпроизводителями, его доступность, а также качество и безопасность реализуемого продукта.

Объектом исследования стали образцы молока сырого коровьего, реализуемого на сельскохозяйственных рынках города Новороссийска и Новороссийского района Краснодарского края.

Учитывая, что сырое коровье молоко является питательной средой для развития патогенных микроорганизмов, его реализация требует определенных условий для размещения торговых точек в соответствии с требованиями нормативной документации. [1]

Реализация молока сырого коровьего осуществляется во все сезонные периоды при температурных режимах окружающей среды: +/- 30~С в летний период, 20-15 -10~С – осенний период.

Свежесть – один из основных критериев качества продуктов питания. Повышенные температуры окружающей среды (весна-лето) создают дополнительные факторы риска развития биологической опасности. Молочные изделия имеют высокую склонность к порче. Для их хранения важны определенные температурные условия. Молоко и молочные продукты должны соответствовать стандарту и требованиям безопасности по органолептическим и физико-химическим показателям. Это стало обоснованием необходимости анализа качества и безопасности реализуемого молока на сельскохозяйственных рынках. Недоброкачественные молочные продукты могут стать угрозой здоровью потребителей. [2]

Данная работа выполнена с помощью портативной санитарно-пищевой экспресс-лаборатории, которая позволяет выполнить первичное экспресс – исследование доброкачественности продукта.

Сведения о контролируемых показателях, методах анализа и используемом оборудовании приведены в таблице 1.

Лаборатория представляет собой комплект оборудования и инструментов для быстрого контроля качества с использованием унифицированных экспресс-методов, а также методик, основанных на индикаторных средствах согласно данным из таблицы 1.

Контролируемые показатели и методы анализа молока молочных продуктов
(Сокращения в таблице: ИП – индикаторные полоски, ИБ- индикаторная бумага; ЭП – экспресс-лаборатория,
ТК – тест-комплект, ТС – тест-система)

№ п/п	Контролируемый показатель (№ пункта)	Анализируемый продукт	Метод анализа, НД	Используемое оборудование
1	Вкус, запах, цвет (п. 5.2.1)	Молоко сырое и термообработанное	Органолептический, ГОСТ 28283, ГОСТ Р 52054	ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов»
2	Титруемая кислотность, °Т (п. 5.2.2.1)	Молоко, молоко с наполнителями, сливки, кисломолочные продукты	Титриметрический, ГОСТ 3624	ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов»
3	Активная кислотность (рН) (п. 5.2.2.2)	Молоко, молоко с наполнителями, сливки, кисломолочные продукты	Визуально-колориметрический, с ИП «Молкоит рН 5.3-7(в) [2]	ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов», ТС «Свежесть молока»
4	Термостойчивость (автоматическая проба) (п. 5.2.3)	Молоко сырое и подвергнутые тепловой обработке молоко и сливки с массовой долей жира не более 40%	Визуальный, с раствором этилового спирта, ГОСТ 25228	ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов», ТС «Определение термостойчивости молока»
5	Чистота (наличие механических примесей) (п. 5.2.4)	Молоко сырое и термообработанное	Визуальный, фильтрация ГОСТ 8218	ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов»
6	Плотность, кг/м ³ (п. 5.2.5)	Молоко и жидкие продукты переработки молока	Ареометрический, с ареометром АМТ, ГОСТ Р 54758	ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов»
7	Пастеризация (проба на пероксидазу) (п. 5.2.6)	Молоко, молоко с наполнителями, сливки, кисломолочные продукты	Качественный, с йодокрахмальным реактивом и раствором перекиси водорода, ГОСТ 3623	ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов», ТС «Определение термической обработки молока»
8	Примесь соды (п. 5.2.7)	Молоко сырое и термообработанное	Качественный, с раствором бромти몰азового синего, ГОСТ 24065	ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов»
9	Аммиак и соли аммония (п. 5.2.8)	Молоко сырое	Визуально-колориметрический, с ИБ [5] Качественный, цветная реакция с реактивом Несслера, ГОСТ 24066	ТС «Контроль соды в молоке» ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов», ТК «Определение аммиака в сыром молоке»
10	Примесь крахмала (п. 5.2.9)	Молоко сырое и термообработанное, сметана	Качественный, цветная реакция с раствором йода [6]	ЭП «Контроль качества молока и молочных продуктов», ТС «Крахмал в молочных продуктах»

Физико-химические характеристики сырого коровьего молока, собранные нами в различные сезоны, представлены в таблице 2.

Таблица 2.

**Физико-химические показатели сырого молока коровьего
в летний и осенний сезоны**

№ п/п	Контролируемый показатель (№ пункта)	Анализируемый продукт	Норма, описание метода	Летний период (n=5)	Осенний период (n=5)	Среднее значение
1	Вкус, запах, цвет	Молоко сырое и термобработанное		Чистый, без посторонних запахов и привкусов; Однородная жидкость без осадка и хлопьев.	Чистый, без посторонних запахов и привкусов; Однородная жидкость без осадка и хлопьев.	Чистый, без посторонних запахов и привкусов; Однородная жидкость без осадка и хлопьев.
2	Титруемая кислотность, Т	Молоко пастеризованное	16-20	18	16	17
3	Активная кислотность (рН)	Молоко	6,7	6,7	6,6	6,7
4	Чистота (наличие механических примесей)	Молоко сырое и термобработанное	I-II	II	I	I-II
5	Плотность, кг/м ³	Молоко	от 1028 до 1034 кг/м ³ •.	1027	1027	1027

№ п/п	Контролируемый показатель (№ пункта)	Анализируемый продукт	Норма, описание метода	Летний период (n=5)	Осенний период (n=5)	Среднее значение
6	Пастеризация (проба на пероксидазу)	Молоко		-	-	-
7	Примесь соды	Молоко сырое и термобработанное		-	-	-
8	Аммиак и соли аммония	Молоко сырое	0,006 – 0,009 %.	-	-	-
9	Примесь крахмала	Молоко сырое и термобработанное, сметана		-	-	-

Исследования показали, что молоко, предназначенное для продажи, поступает в охлажденном виде в течение всего года. На момент доставки температура молока не превышает 10 °С. [2]

Анализ статистических данных выявил очевидные различия в показателях между летним и осенним сезонами. Плотность молока оставалась в нормальных пределах на протяжении исследования, составив не менее 1027 кг/м³, что говорит о его естественном происхождении.

Общая (титруемая) кислотность является важным индикатором свежести молока. Все исследованные образцы были свежими, с оптимальной кислотностью около 17,3 ~Т. С точки зрения механических загрязнителей, рынок показывает, что в 50% случаев молоко

относится к первой группе, а в оставшихся 50% – ко второй. Уровень механических примесей в молоке отражает условия его производства, а также параметры хранения и транспортировки. [3]

Молоко, предлагаемое на рынках выходного дня в Новороссийске, удовлетворяет стандартам качества, принятым для его реализации в торговле. Результаты исследований позволяют подтвердить, что продукт является натуральным, свежим и высокого качества. Тем не менее, необходимо обратить внимание на то, что пастеризованное молоко теряет свои свойства как источник кальция, поскольку процесс пастеризации полностью разрушает фосфатазу, необходимую для усвоения кальция организмом.

Список литературы

1. Технический регламент Таможенного союза «О безопасности молока и молочной продукции»(ТР ТС 033/2013) (с изменениями на 23 июня 2023 года) Закон о защите прав потребителей Принят Решением Совета Евразийской экономической комиссии от 9 октября 2013 года N 67;
2. *Гурнак, Е.Е.* Пищевая безопасность молока, произведённого фермерскими хозяйствами в Южном федеральном округе / Е. Е. Гурнак, М. Н. Наливайко, Д. П. Есипенко // Пищевая индустрия в современных условиях: тренды и инновации: Сборник научных статей 2-й Международной научно-практической конференции, Орел, 25 апреля 2024 года. – Орел: ЗАО «Университетская книга», 2024. – С. 221-224. – EDN WEFLMC;
3. *Огорелова, О.Г.* Вопросы качества и безопасности молока питьевого, реализуемого на рынке Ростова-на-Дону, в условиях санкционного давления / О. Г. Огорелова, М. Н. Наливайко // Церевитиновские чтения – 2023: Материалы IX Международной научно-практической конференции, Москва, 20 апреля 2023 года. – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2023. – С. 216-218. – EDN BZWYEZ.

Защита прав потребителей и контроль качества сливочного масла, реализуемого через маркетплейсы и в рознице

Гурнак Е.Е., Симонова Е.И.

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

Аннотация. Сливочное масло – товар первой необходимости в продуктовой корзине потребителя. Оно пользуется большой популярностью и стабильным спросом. А также реализуется практически во всех розничных магазинах и маркетплейсах. Качество данного продукта оказывает существенное влияние на здоровье населения. Высокая популярность и массовое потребление сливочного масла обуславливает необходимость постоянного контроля качества и защиты прав потребителя со стороны государства.

Ключевые слова: сливочное масло, качество, маркетплейсы, розница

В соответствии с сообщениями ТАСС со ссылкой на исследование «Контур Маркета», [8] средняя стоимость упаковки сливочного масла 180 г в ф2024 г составила 184 рубля – на 24% дороже предыдущего года. В результате политики государственного регулирования отпускные цены у производителей сливочного масла стали снижаться. Однако на сегодняшний день цены в ритейле в магазинах и маркетплейсах остаются высокими. Причиной такого резкого скачка цен на сливочное масло стал ажиотажный спрос и сокращение импорта. Новая Зеландия поставляла в нашу страну 40 000 т. сливочного масла в год, а Европа – около 20 000 т. На сегодняшний день эти поставки прекращены. На фоне таких ценовых изменений нам особенно интересно было изучить качество и безопасность сливочного масла, реализуемого потребителям через маркетплейсы и в рознице.

Для исследования было выбрано сливочное масло торговых марок: «Магнит», «Коровка из Кореновки», «Белый медведь», «Мой Маркет», «Вкусвил», «Зеленая линия».

Для решения этой цели мы поставили задачи в определении органолептических показателей качества выбранных образцов сли-

вочного масла, определении физико-химических показателей выбранных образцов сливочного масла.

Оценка качества образцов масла сливочного осуществлялась в соответствии с требованиями стандартов: ГОСТ 32261-2013, ТР ТС 033/2013, ТР ТС 021/2011.

Органолептические показатели масла (в баллах) оценивают в соответствии с приложением А ГОСТа 32261-2013, используя шкалу оценки [4]. Результаты органолептической оценки образцов масла сливочного в баллах представлены в таблице 2.

По итогам оценки 1 образец получил 19 баллов, что соответствует высшему сорту. 2 образец получил 18 баллов, что соответствует высшему сорту. 3 образец получил 16 баллов, что соответствует 1 сорту, 4 образец получил 20 баллов, что соответствует высшему сорту. 5 образец получил 18 баллов, что соответствует высшему сорту, 6 образец получил 17 баллов что соответствует 1 сорту.

Таблица 1

Результаты органолептического анализа образцов сливочного масла

Наименование показателя	Требования ГОСТ 32261-2013	№ образца					
		1	2	3	4	5	6
Вкус и запах	Выраженный сливочный вкус и привкус пастеризации, без посторонних привкусов и запахов	Выраженный сливочный вкус и привкус пастеризации, без посторонних привкусов и запахов	Недостаточно выраженный сливочный, без посторонних привкусов и запахов	Невыраженный. Сливочный вкус и привкус пастеризации	Выраженный сливочный вкус и привкус пастеризации, без посторонних привкусов и запахов	Выраженный сливочный вкус и привкус пастеризации, без посторонних привкусов и запахов	Невыраженный. Сливочный вкус и привкус пастеризации
Консистенция и внешний вид	Плотная, пластичная, однородная или недостаточно плотная и пластичная. Поверхность на срезе блестящая,	Плотная, однородная, но недостаточно пластичная, поверхность на	Плотная, однородная, пластичная, поверхность на срезе блестящая	Плотная, однородная, но недостаточно пластичная, поверхность на срезе блестящая	Плотная, однородная, пластичная, поверхность на срезе блестящая	Недостаточно плотная и пластичная, поверхность на срезе матовая	Плотная, однородная, пластичная, поверхность на срезе блестящая

Наименование показателя	Требования ГОСТ 32261-2013	№ образца					
		1	2	3	4	5	6
	сухая на вид. Допускается слабо-блестящая или матовая поверхность с наличием мелких капелек влаги	срезе слабо-блестящая или слегка матовая, с наличием единичных капелек влаги размером до 1 мм; термоустойчивость - не менее 0,75	ая, сухая на вид; термоустойчивость не менее - 0,86	срезе слабо-блестящая или слегка матовая, с наличием единичных капелек влаги размером до 1 мм; термоустойчивость - не менее 0,75	ая, сухая на вид; термоустойчивость не менее - 0,86	с наличием мелких капелек влаги; слабо крошливая и рыхлая или слабослоистая; термоустойчивость - не менее 0,70	шая, сухая на вид; термоустойчивость не менее - 0,86
Цвет	От светло-желтого до желтого, однородный по всей массе	От светло-желтого до желтого, однородный по всей массе	От светло-желтого до желтого, однородный по всей массе	От светло-желтого до желтого, однородный по всей массе	От светло-желтого до желтого, однородный по всей массе	От светло-желтого до желтого, однородный по всей массе	От светло-желтого до желтого, однородный по всей массе

Таблица 2

Результаты органолептической оценки масла сливочного в баллах

Показатели	№ образца					
	1	2	3	4	5	6
Вкус и запах	10	8	7	10	10	7
Консистенция и внешний вид	4	5	4	5	3	5
Цвет	2	2	2	2	2	2
Упаковка и маркировка	3	3	3	3	3	3
Сумма баллов	19	18	16	20	18	17

Таким образом, все образцы масла сливочного кроме 3 и 6 образцов, соответствуют сорту, заявленному на упаковке. 3 и 6 образцы получили в ходе органолептического анализа баллы характер-

ные для первого сорта (16 и 17), что не соответствует заявленному на упаковке высшему сорту, следовательно, это можно отнести к квалиметрической и информационной фальсификации.

В ходе исследования выбранных образцов сливочного масла анализировались такие физико-химические показатели как: массовая доля влаги, титрируемая кислотность молочной плазмы и люминесценция. Исследование массовой доли влаги в исследуемых образцах, было проведено экспресс методом с помощью анализатора влажности МХ-50 по аттестованной методике выполнения измерений МВИ 243.04.01.039/2008 [6].

Результаты измерений массовой доли влаги в исследуемых образцах представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты измерений массовой доли влаги в исследуемых образцах

№ образца	Норма по ГОСТ, %	Массовая доля влаги, %	Заключение
1	16	15,71	Соответствует ГОСТ
2		16,22	Не соответствует ГОСТ
3		14,68	Соответствует ГОСТ
4		22,46	Не соответствует ГОСТ
5		16,54	Не соответствует ГОСТ
6		15,99	Соответствует ГОСТ

В результате исследования было выявлено, что показатели 1, 3 и 6 образцов соответствуют установленным нормам ГОСТ 32261-2013 [3]. А показатели 2, 4, 5 образцов завышены и не соответствуют требованиям стандарта. Высокое содержание влаги в образцах масла сливочного является причиной развития плесневых микроорганизмов, и заявленные 60 и больше суток хранения масла сливочного при температуре выше нуля могут вызвать развитие гнилостных организмов и порчу масла, а так как при нашем исследовании мы это не увидели, то можно выдвинуть гипотезу, что производитель добавляет антисептические элементы в составе пищевых добавок, не указывая на маркировке наличие пищевых добавок. Анализ титрируемой кислотности молочной плазмы сливочного масла проводили в соответствии с методикой из ГОСТ 3624-92. Молоко и молоч-

ные продукты. Титриметрические методы определения кислотности [5]. Результаты исследования кислотности молочной плазмы образцов сливочного масла представлены в таблице 4.

Таблица 4

Результаты исследования кислотности молочной плазмы

№ образца	Количество затраченного раствора NaOH, мл	Требования ГОСТ, °Т	Фактический Результат, °Т	Заключение
1	3,6	Не более 26,0	36	Не соответствует ГОСТ
2	3,5		35	Не соответствует ГОСТ
3	2,6		26	Соответствует ГОСТ
4	2,8		28	Не соответствует ГОСТ
5	4,5		45	Не соответствует ГОСТ
6	3,8		38	Не соответствует ГОСТ

В результате исследования у всех образцов сливочного масла, кроме 3 было выявлено завышенное значение титрируемой кислотности молочной плазмы. Однако при анализе органолептических показателей мы не заметили никакого постороннего вкуса, это может являться косвенным доказательством нашей гипотезы о том, что производители используют пищевые добавки при производстве товаров, не предупреждая об этом потребителя. Одной из возможных причин такого результата может быть использование некачественного сырья для производства. Таким образом только 3 образец соответствует требованиям установленным в ГОСТ 32261-2013 «Масло сливочное». Люминесцентная оценка свойств образцов масла сливочного осуществлялся в соответствии с теоретическими материалами из методического пособия «Люминесцентный анализ пищевых продуктов» [7]. Результаты люминесцентного анализа образцов масла представлены в таблице 5.

В результате люминесцентного анализа было выявлено что жировой компонент 2 образца масла сливочного имеет растительный компонент. Таким образом, выявлено, что состав всех образцов кроме 2 соответствует составу, заявленному на упаковке.

Фактические результаты люминесцентного анализа образцов

№ образца	Цвет во время просвечивания
1	Светло-желтый
2	Светло-голубой
3	Белый
4	Белый
5	Светло-желтый
6	Светло-желтый

На основании проведенных исследований можно предложить следующее: далеко не все образцы соответствуют требованиям качества, предъявляемого к ним в нормативной документации. На основании Закона о защите прав потребителей потребитель – имеет право на достоверную информацию о составе продукта, а также потребитель имеет право на качественную и безопасную продукцию. К сожалению, в результате проведения наших исследований, выявлено, что не все производители соблюдают требования Закона о защите прав потребителей, а также требований качества и безопасности в соответствии с нормативной документацией.

Список литературы

1. Технический регламент таможенного союза ТР ТС 021/2011 О безопасности пищевой продукции. Москва: Изд. «ЦентрМАГ» 2024. 452 с.
2. Технический регламент таможенного союза ТР ТС 022/2011 «Пищевая продукция в части ее маркировки. Москва: Изд. «ЦентрМАГ» 2024. 38 с.
3. Технический регламент таможенного союза ТР ТС 033/2011 О безопасности молока и молочной продукции. Москва: Изд. «ЦентрМАГ» 2024. 164 с.
4. ГОСТ 32261-2013 Масло сливочное. Технические условия. М.: Стандартинформ, 2015. 21 с.
5. ГОСТ 3624-92 Молоко и молочные продукты. Титриметрические методы определения кислотности. М.: Стандартинформ, 2009. 8 с.
6. ООО «НПП Эксперт» г. Санкт-Петербург 2014 Методическое пособие «Люминесцентный анализ пищевых продуктов». 172 с.
7. Аналитическое исследование «СКБ Контур» от 01.11.24 URL: https://kontur.ru/press/news/53674_slivochnoe_maslo_podorozhalo_na_24_procenta (дата обращения 02.11.24)

Правовое регулирование платформенной занятости: проблемы и перспективы

Жело В.В.

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Аннотация. Данная статья посвящена исследованию юридической природы платформенной занятости в Российской Федерации. В ней рассмотрены основные проблемы в области правового регулирования правового статуса цифровых платформ вообще, а также цифровой занятости – в частности. В работе сделан вывод о том, что в современных условиях правовая природа платформенной занятости является смешанной: гражданско-правовой – трудовой, с преобладанием гражданского права. Автор предлагает сделать акцент в правовом регулировании на трудовые права платформенных занятых и их гарантии.

Ключевые слова: цифровые платформы, занятость населения, платформенная занятость, юридическая природа цифровых платформ, юридическая природа платформенной занятости.

Главной проблемой в правовом регулировании платформенной занятости является то обстоятельство, что весь массив отношений с участием цифровых платформ до настоящего времени не получил в России целостной и комплексной кодификации. Так, правовое регулирование в этой весьма важной для общества сфере носит скорее точечный и ситуационный характер. Это, на практике, означает, что в случае возникновения какой-то острой либо наиболее актуальной на данном этапе ситуации, законодатель предпринимает усилия для ее урегулирования с помощью специального законодательства.

Таковыми методами была создана специальная нормативно-правовая основа деятельности, в первую очередь, финансовых цифровых платформ: инвестиционных платформ, платформы цифрового рубля и др.[1,2,3]. Данное положение касается и первой в сфере занятости цифровой платформы «Работа в России», правовой статус которой урегулирован в главе 4, статьях с 17 по 19 нового закона России о занятости населения 2023 года[4].

Следует особо подчеркнуть, что в мире существует более 700 только крупных частных (коммерческих) цифровых платформ и поэтому их урегулирование точечными методами займет весьма продолжительное время, возможно, целую эпоху. При этом, некоторые эксперты утверждают, что только так и можно регулировать стихийный мир цифровых платформ и экосистем. Позволим себе не согласиться с этим утверждением, безусловно, выгодным и лоббирующим интересы данных весьма значимых новых субъектов как российского, так и международного права. Представляется, что система весьма сложных правоотношений с участием цифровых платформ и экосистем требует комплексного подхода и специального кодифицирующего акта – «Кодекса о цифровых платформах и экосистемах». «Пожарные» методы работы в сфере цифровых платформ порождают массу проблем как в теории, так и на практике.

Все вышеуказанное имеет прямое отношение к проблеме правового регулирования платформенной занятости. Первоначально законодатель планировал дать нормативно-правовое определение данного явления, а также некоторые его критерии и параметры в законопроекте о занятости населения. Но затем, в связи с острой дискуссией, возникшей в процессе обсуждения и слушаний в Государственной Думе РФ, было принято решение о том, что на базе этих норм целесообразно разработать и внести в Парламент России специальный законопроект « О платформенной занятости», «спутник» нового закона о занятости. Данный проект был разработан и обсужден в рамках партии «Единая Россия», и летом 2024 года должен был быть внесен в Государственную Думу. Как утверждал заместитель руководителя фракции партии «Единая Россия» – А.К. Исаев – до конца 2024 года данный законопроект должен был быть принят Государственной Думой РФ [8].

В стране развернулось экспертное обсуждение разработанного партией «Единая Россия» законопроекта, с участием представителей ведущих цифровых платформ, научного сообщества, профсоюзных организаций. Дискуссии ведутся до настоящего времени, а закон, увы, все еще не принят.

Однако следует указать, что в его принятии остро заинтересованы все стороны трипартизма. Интерес государства, при этом, за-

ключается в профилактике острых социальных конфликтов между платформенными работниками и платформами, а также в получении дополнительных налогов от находящихся сейчас в «серой» зоне ряда цифровых платформ, а также некоторых их работников.

При этом заинтересованы в скорейшем принятии данного закона и сами цифровые платформы. Это обусловлено, в первую очередь, вызовами трудовых конфликтов, а также рисками распределения ответственности за причиненный материальный ущерб и моральный вред в судебных спорах.

Самой заинтересованной стороной в принятии закона о платформенной занятости выступают профсоюзные организации и наиболее в социальном плане активные работники цифровых платформ (водители такси, курьеры, работники складов и пунктов выдачи крупнейших маркетплейсов).

В экономической и юридической литературе принято считать, что платформенная занятость является новым и прогрессивным видом отношений в цифровую эпоху. Позволим не согласиться с этим утверждением. Новым и прогрессивным в этих отношениях можно считать использование IT-технологий. Что же касается сути и содержания отношений, уровня правовой защищенности, то, на наш взгляд, нельзя не признать вполне справедливыми утверждения о том, что отношения в сфере платформенной занятости являются развитием капиталистических систем «выжимания пота» на более высоком и эффективном уровне, когда занятые добровольно или в силу психологического и экономического принуждения выбирают именно такой характер взаимоотношений с цифровой платформой, а не классический вид трудовых отношений. Представляется вполне оправданным взгляд на платформенную занятость, как на возврат отношений труда 19 века [5].

Действительно, 12-14 часовой рабочий день, работа без выходных, отпуска, больничного листа или пенсии, работа дополнительно к дневному основному труду в вечернее или ночное время, отсутствие профсоюзов, трудового или коллективного договора, превышающие дневной заработок штрафы – вот основные параметры современной платформенной занятости в России, не урегулированной до настоящего времени законодателем. Это прекрасно осоз-

нают и корифеи правовой литературы по цифровым платформам в зарубежных странах традиционного капитала. Так, Ник Срничек считает цифровые платформы новой бизнес-моделью крупного капитала, пришедшей на смену традиционным и исчерпавшим себя бизнес-моделям[6,30]. Считается, что цифровые платформы столь эффективны в экономическом плане, так как они сокращают транзакционные издержки. Представляется, что это – не единственная экономия цифровых платформ. Они «экономят» на трудовом праве, так как их работники строят свои взаимоотношения с ними не на основе трудового договора, а на основе договора гражданско-правового характера. Кроме того, по исследованиям Международной организации труда, в платформенной занятости велика доля неоплаченного труда.

Это, в первую очередь, относится к экономии на средствах производства, используемых работниками (компьютер, смартфон, планшет, велосипед или другое транспортное средство, программное обеспечение), которыми работник обеспечивает себя сам.

Во вторую очередь, следует указать на то, что цифровая платформа не несет расходов на повышение квалификации, обучение, освоение смежных профессий и т.п. Такие расходы также ложатся на плечи самих работников.

Следует особо указать на то, что «экономия» на трудовом праве цифровых платформ практически обнуляет и нивелирует итоги более чем столетней деятельности Международной организации труда, практически, все ее 191 конвенцию и более 200 резолюций.

Представляется, что при отсутствии общего и специального регулирования платформенной занятости в России на современном этапе следует, в первую очередь, руководствоваться поправками в Конституцию Российской Федерации 2020 года об уважении к человеку труда, его правам и законным интересам.

В заключении необходимо подчеркнуть, что разработанный фракцией «Единая Россия» законопроект о платформенной занятости (со всеми его достоинствами и недостатками) должен быть незамедлительно внесен, в соответствии с данными политической партией обязательствами, в Государственную Думу РФ. Только в таком случае широкая общественность страны получит к нему от-

крытый доступ и возможность для демократического обсуждения всеми сторонами трипатризма. После принятия этого закона и его практической апробации необходимо разработать и внести в Трудовой кодекс Российской Федерации дополнения в раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» в виде самостоятельной главы, посвященной работникам цифровых платформ [7]. При этом, необходимо закрепить их основополагающие трудовые права и гарантии, в частности: право на создание профсоюзов работников цифровых платформ, право на правовую и иную защиту своих интересов во взаимоотношениях с работодателем, право на внесение страховых и пенсионных взносов, право на участие в разрешении индивидуальных и коллективных споров, включая защиту их интересов профсоюзами, право на участие лично или же через профсоюзы в создании локальных (корпоративных) нормативных правовых актов цифровых платформ.

Список литературы

1. Федеральный закон от 02.08.2019 № 259-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «О привлечении инвестиций с использованием инвестиционных платформ и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>
2. Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» // Собрание законодательства РФ. 15.07.2002. № 28. Ст. 2790.
3. Положение Банка России от 03.08.2023 № 820-П (ред. от 12.07.2024) «О платформе цифрового рубля» (вместе с «Порядком урегулирования споров и разногласий») (Зарегистрировано в Минюсте России 10.08.2023 № 74716) // Официальный сайт Банка России <http://www.cbr.ru/>, 11.08.2023.
4. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>
5. *Айсин К.* Платформенная занятость: прогресс или возвращение в XIX век // rbk.ru/trends/sharing [дата доступа: 01.10.2024].
6. *Срничек Н.* Капитализм платформ. М.: Издательский Дом ВШЭ, 2020.
7. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>
8. *Исаев А.К.* Платформенная занятость // Официальный сайт партии «Единая Россия» <https://er.ru/> [дата доступа: 01.10.2024].

Трансформация профессиональных ценностей современного специалиста и тенденции общественного развития

Зинченко В.О.

*Луганский государственный педагогический университет,
г. Луганск.*

Аннотация. В статье актуализирована проблема изучения в психолого-педагогической науке и практике профессиональных ценностей специалистов разных групп профессий в связи с происходящими трансформациями в разных сферах общественной жизни. Первым этапом таких исследований автор определяет изучение тенденций общественного развития, влияющих на изменение профессиональных ценностей современного специалиста.

Ключевые слова: ценности, профессия, профессиональные ценности, трансформация, тенденции общественного развития.

Категория ценностей является ведущей научной проблемой в течение всего существования человечества. Изменения, которые происходят в последние десятилетия в научно-технической, социально-экономической и политической сферах разных стран, обусловили необходимость подготовки в системе высшего образования специалистов способных к продуктивной, общественно значимой, ответственной деятельности, что и активизировало научный интерес к проблеме формирования профессиональных ценностей личности будущих специалистов.

Несмотря на значительный научный задел в развитии теории ценности и их формирования у личности в процессе профессиональной подготовки, следует указать, что сегодня работ, посвященных проблематике ценностей и профессиональных ценностей не много. Исследователи преимущественно сосредоточили свое внимание на проблеме ценностных ориентаций отдельных категорий специалистов (Л. Н. Банникова, Н. В. Григорьева, А. А. Копылов, Т. А. Корнаухова, Н. Л. Перевезенцева, С. Ю. Петрякова, Н. А. Попованова, А. М. Ходырев, А. В. Черняева, Ю. В. Шагина и др.), ценност-

ного отношения к профессиональной деятельности (М. Н. Артюшина, И. И. Наволокин, А. Л. Позднякова, Л. А. Саенко, А. А. Стельмах, Е. Ф. Черняк, Г. И. Чижакова и др.) и формирования этих личностных образований; ценностно-смысловой сфере деятельности личности (Т. Л. Антоненко, Е. Ю. Бикметов, Е. В. Гнатышина, Е. Г. Ожогова, Т.С. Пилишвили, А. И. Савушкина, Л.П. Разбегаева и др.); роли профессиональных ценностей в формировании самосознания и самоопределения личности (Л. Н. Боронина, Т. В. Казакова, Е. А. Климов, В. В. Колосова, С. В. Левшин, Н. Н. Никитина, А. С. Покотило, В. А. Ядов и др.), ее профессионального поведения (А. Б. Бакурадзе, Е. Н. Гомонова, Р. Ш. Сабирова, Л. Г. Чапаева и др.). Отметим, что начало XXI века ознаменовалось значительным уменьшением исследований проблемы ценностей вообще.

Однако современные трансформации, происходящие в обществе, вызывали смену иерархии ценностей, а значит и подходов к их формированию у личности в процессе обучения и воспитания. Все это требует переосмысления существующего педагогического опыта, а также апробации, обобщения и систематизации новых механизмов и инструментов формирования профессиональных ценностей у будущих специалистов.

В этом контексте отправной точкой послужит определение и понимание тех тенденций общественного развития, которые непосредственно влияют на трансформацию профессиональных ценностей личности.

Прежде всего, трансформация ценностей обострилась в последние годы в связи с поиском человечеством новых форм бытия и стремлением, при этом, сохранить нравственные устои, национальные традиции, историческую память. Исследователи указывают на необходимость, в связи с этим, пересмотра идей аксиологизации профессионального образования [1; 2]. Решение данной проблемы видится в наполненном аксиологическим смыслом содержании подготовки специалистов, что обеспечит не только формирование у обучающихся профессиональных ценностей, развитие у них общего кругозора и культуры, а единой научно обоснованной картины мира, объединяющей знания из разных наук и отраслей, активизирующей процесс познания и профессионально-творческого разви-

тия личности. Это указывает на повышение в иерархии ценностей значения познавательной и исследовательской деятельности, творчества.

Бурный научно-технический прогресс обусловил модернизацию производства, обострив при этом экологические, энергетические, сырьевые, бытовые и кадровые проблемы в мировом масштабе. Мы являемся свидетелями не просто начала шестой технологической революции, а передела и переустройства рынка в его глобальном понимании, в том числе и рынка труда.

Учитывая влияние научно-технического прогресса на требования работодателей и, как следствие, содержание и качество подготовки специалистов, укажем на происходящие изменения характера труда в целом, а также на отмирание ряда профессий на фоне значительной востребованности специалистов, владеющих компетенциями в смежных отраслях знаний, что актуализирует идеи транспрофессионализма и использования его как методологической основы профессионального образования будущего [3]. Это не просто повышает ценность образования и знания, но и ценность самого познания, исследования, что позволяет специалисту непрерывно развиваться и совершенствоваться.

Кроме того, многочисленные проблемы, стоящие перед человечеством, обусловили необходимость совместного их решения. Это приводит к реализации комплексных межотраслевых и международных проектов, в рамках которых возникает проблема межличностного и межкультурного взаимодействия, равноправного партнерского обмена знаниями и опытом [4], что повышает ценность эффективных взаимоотношений и коллективной работы, к чему современные выпускники подготовлены в недостаточной мере.

Отмечаем, что преобладающий сегодня в профессиональном образовании компетентностный подход в определенной мере концентрируется на функциональной подготовке специалиста, а не на его личности. По мнению исследователей, такое содержание профессионального образования не обеспечивает всестороннего развития личности будущего специалиста [5]. Причиной этого, безусловно, стало разрушение системы ценностей, что привело к кризису современного общества, падению престижа образования и де-

формации профессионального сознания у представителей многих групп профессий, тогда как развитие техники и технологий требует от человека нового уровня компетентности.

Акцентируя внимание на технологическом аспекте развития современного общества, Л.Е. Паутова и Е.Н. Жаринова отмечают, что требования к «личностному, профессионально-технологическому саморазвитию и высокопродуктивной жизнедеятельности в социуме» обуславливают необходимость создания условий для формирования у будущего специалиста готовности к творческой, креативной деятельности [6]. И процесс формирования подобных «акмстратегий продуктивной деятельности» должен опираться на систему ценностей, в которой творчество и творческая реализация занимают ведущие позиции.

Обратим также внимание на то, что активная творческая деятельность специалиста полностью соответствует потребностям отечественной экономики, ориентирующейся на инновационную модель развития. Реализация этой модели обусловлена необходимостью перехода производства, всех отраслей экономики на высокотехнологический уровень, что обеспечит технологического суверенитета страны, возможность долгосрочного экономического роста нашего государства и его конкурентоспособность.

В связи с этим возникает необходимость не только поиска новых подходов к организации обучения в рамках триады «образование–наука–производство», но и формирования ответственной личности будущего специалиста, понимающего роль своей профессиональной деятельности в контексте сохранения целостности и независимости государства, его процветания и благосостояния всех граждан. Ценность профессии и профессиональной деятельности из лично значимых ценностей переходит на уровень общественно значимых, а ценность Родины из разряда неосязаемых общественных явлений приобретает отчетливый личностный смысл, впервые за длительный период возвращаясь в иерархию высших ценностей личности. Именно смена идейно-ценностных ориентиров и формирование аксиологических установок, а не только внедрение новых технологий, позволила, как указывают исследователи, ряду стран совершить экономический скачек и выйти за короткий промежуток

времени в лидеры мировой экономики, подняв, при этом, в значительной мере благосостояние своих граждан [7].

В.И. Загвязинский справедливо отмечал, что в сложные, кризисные времена именно образование, построенное на ценностно-ориентационной основе, позволяло вывести наше государство на новый уровень развития. Исследователь был уверен, что образование как часть культуры не должно превращаться в институт обслуживания рынка. Пагубность такой модели стала очевидна в последние годы. Возврат традиционных ценностей и смыслов в отечественное образование, «наряду с освоением инновационных методов и подходов и учетом современных реалий», будет способствовать прогрессу [8]. Очевидно, что это вызывает изменение иерархии таких ценностей как образование, знание, познание, исследование, творчество, коллективная деятельность, общение, ответственность, сознательной деятельность, долг, Родина.

Таким образом, к тенденциям общественного развития, которые обусловили смену иерархии ценностей и необходимость аксиологизации процесса подготовки специалистов относим:

- стремительный научно-технический прогресс;
- повышение уровня полифункциональности, креативности и творческой направленности деятельности, ее коллективного характера;
- повышение ответственности граждан за общественно-значимые результаты своей профессиональной деятельности.

С учетом указанных тенденций необходимо конкретизировать профессиональные ценности по каждой их укрупненных групп профессий, что позволит выявить эффективные механизмы и педагогические инструменты формирования профессиональных ценностей личности будущих специалистов.

Список литературы

1. Дроботенко Ю. Б. Современные проблемы педагогической аксиологии. Вестник Оренбургского государственного университета. 2023. № 4 (240). С. 17–25.
2. Рыжова Н. И., Башмакова Н. И., Громова О. Н. Актуальность аксиологизации профессиональной подготовки современных специалистов в условиях трансформации ценностей. Наука и школа. 2016. № 1. С. 37–46.

3. *Зинченко В.О.* Транспрофессионализм как направление модернизации профессионального образования // Теория и практика развития образования в условиях социокультурных трансформаций : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Луганск, 27-28 апр. 2020 г.) / под ред. В. О. Зинченко. Луганск, 2020. С. 30–35.
4. *Зинченко В.О.* Проблемы профессионального развития специалистов в открытом образовательном пространстве. Вестник Акад. граждан. защиты. Донецк. 2019. Вып. 4 (20). С. 20–25.
5. *Стеценко И.А.* Ценностно-смысловые основания непрерывного педагогического образования. Вестник ВГУ. Серия: Проблемы высшего образования. 2024. № 1. С. 110–113.
6. *Паутова Л.Е., Жаринова Е. Н.* Акмстратегии и акметехнологии продуктивной деятельности преподавателя профессиональной школы. Известия Саратовского ун-та. Сер. «Акмееология образования. Психология развития». 2019. № 1. С. 4–11.
7. *Лаптев А. А., Сорокоумова С. Н., Наумов П. Ю.* Актуальные вопросы формирования профессионализма будущих офицеров войск национальной гвардии Российской Федерации // Педагогический журнал. 2020. Т. 10, № 6А. С. 24–30.
8. *Загвязинский В.И.* О ценностно-ориентационных основаниях образовательной системы страны // Образование и наука. 2016. № 6. С. 11–22.

УДК 338.2

Налоговая реформа как важный фактор экономического роста

Зыбин А.Я.

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

Аннотация. В статье рассматривается проводимая налоговая реформа в Российской Федерации, ее основные направления по совершенствованию налоговой системы в соответствии с происходящими реалиями в экономике страны. Важное место в статье отведено изменениям с 2025 года ставок по налогу на доходы физических лиц, с частичным введением прогрессивной шкалы налогообложения, изменением ставки по налогу на прибыль организаций до 25%, налогообложения для организаций находящиеся на упрощенной системе налогообложения налогом на добавленную стоимость, где по мере роста объемов про-

изводства и оборота денежных средств предусмотрен рост ставок. В статье описывается применение более расширенных полномочий субъектов РФ и муниципальных образований по увеличению налоговых ставок по имущественным налогам. Автором также приводятся прогнозные показатели поступления доходов в бюджетную систему Российской Федерации от проводимой налоговой реформы, до 2027 года.

Ключевые слова: налоговая реформа, НДС, налог на имущество, земельный налог.

Проведение налоговой реформы является одним из важных направлений в развитии экономики государства, увеличения поступления налоговых платежей в бюджеты разных уровней, во внебюджетные фонды для улучшения социальной поддержки населения страны. Принятый Федеральный закон РФ от 12 июля 2024 г. №176 – ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»[1] направлен на экономический рост государства, совершенствование налоговой системы, увеличения налоговых доходов в бюджеты всех уровней и в первую очередь в федеральный бюджет для покрытия его дефицита и решение задач, стоящих перед государством в текущем и будущем периоде, увеличение поступления платежей во внебюджетные фонды.

Проводимая финансовая и налоговая политика направлена на улучшения активности в предпринимательской деятельности организаций, уменьшение теневого производства и оборота, а также роста инвестиций других стран в экономику России.

Проводимая налоговая реформа в стране затрагивает ряд ключевых налогов, и в первую очередь ставки налогообложения. Так, по налогу на доходы физических лиц выросли ставки для граждан у которых годовой доход значительно выше, чем у основной группы населения. Граждане, у которых доход составит от 2,4млн.руб. до 5млн.руб. налоговая ставка по данному налогу составит 15%, вместо 13% действующем в данном периоде. Если у граждан доход составит от 5млн.руб. до 20млн. руб. ставка будет 18%, при доходе от 20млн. руб. до 50млн.руб.-20%, с выше 50млн.руб. ставка 22%.

Введенные законодательством налоговые ставки по налогу на доходы физических лиц, по данным Министерства финансов РФ, могут дополнительно поступить в бюджеты разных уровней в сумме 533 млрд.руб, а до 2030 года эти поступления могут составить 3,1 трлн.руб. Введенные новые ставки будут касаться только около трех процентов населения, т.е. тех, у кого более высокие годовые доходы. Полученные дополнительные доходы от прогрессивных ставок будут направлены на социальную поддержку населения, и в первую очередь на вычеты малоимущим семьям имеющим двух и более детей. Кроме этого будут применяться стандартные налоговые вычеты для граждан при выполнении установленных норм ГТО.

С 2025г. увеличится стандартная ставка по налогу на прибыль организаций до 25%. Однако, по ряду направлений своей деятельности организации будут иметь пониженные налоговые ставки. Так, для организаций ИТ-компаний ставка налога на прибыль составит 5%. Введен повышающий коэффициент для основных средств и нематериальных активов с применением федерального инвестиционного вычета для отдельных отраслей, имеющих приоритетное значение. При этом, инвестирующие компании будут иметь значимый стимул в получении вычетов в обновлении основных средств и нематериальных активов, что уменьшить часть налога на прибыль организаций, которая зачисляется в федеральный бюджет РФ.

Увеличение налоговой ставки по налогу на прибыль организаций, с учетом установленных законодательством вычетов, позволить в 2025г. дополнительно привлечь в бюджет 1,6 трлн.руб., а до 2030 г. дополнительные поступления составят 11,1 трлн.руб.

Вступающие в 2025 г. налоговые изменения, в значительной степени повлияют на деятельность малого бизнеса, в первую очередь на организации, находящиеся на упрощенной системе налогообложения, и годовой доход у которых составит более 60 млн. руб. будет являться плательщиками НДС. Так, при доходе до 60 млн. руб. организация находящиеся на упрощенной системе налогообложения не будет являться налогоплательщиком налога на добавленную стоимость. Организации, у которых доход составит от 60 млн. руб. до 250 млн. руб. ставка НДС составит 5%, от 250 млн. руб. до 450 млн. руб. ставка будет 7%. При доходах организации с выше 450 млн. руб.

то налог на добавленную стоимость будет исчисляться по общепринятой ставке в 20%.

Одним из важных моментов введения новых ставок для организаций, находящихся на УСН является то, что третья часть налоговых поступлений будет зачислена в бюджеты субъектов РФ. Из запланированных поступлений 700 млрд. руб. от организаций находящиеся на УСН, планируется поступления в консолидированные бюджеты субъектов РФ 250 млрд. руб.

Значимую роль занимают имущественные налоги, к которым относятся земельный налог и налог на имущество физических лиц т.к. эти налоги являются местными, и от увеличения поступления платежей от данных налогов бюджеты муниципальных образований получают прирост в местные бюджеты. Так, при кадастровой стоимости имущества или земли более 300 млн. руб. налоговая ставка вырастет до 2,5% вместо 0,3%.

Действующие налоговые реформы позволят бюджетам субъектов РФ и муниципальным образованиям дополнительно получить доход в размере 30 млрд. руб.

Благоприятные изменения и крупных предприятий. Так, если крупные предприятия в добровольном порядке откажутся от «дробления бизнес» на более мелкие организации, то эти предприятия могут амнистией, которая установлена новым законодательством. При этом будут сохранены действующие крупные предприятия, которые являются более конкурентно способными на рынке, что позволит увеличить объемы производства и сохранить качество производимого товара.

На основании основных направлений бюджетной, налоговой и таможенной-тарифной политики на 2025год и на плановый период 2026 и 2027 годов, рассмотрим основные параметры и прогнозируемые поступления платежей в бюджетную систему Российской Федерации после проведения налоговой реформы РФ.[2]

Как видно из данных приведенных в таблице, поступления платежей в федеральный бюджет в анализируемом периоде вырастут на 19,5%, в консолидированные бюджеты субъектов РФ на 13,7%. При этом поступления в государственные внебюджетные фонды поступления вырастут на 27,5%, из них в ПФР и ФСС на 25,9%, в ФОМС на 35,7%.

Таблица 1

**Основные параметры поступления платежей в бюджетную систему РФ
в 2024-2027гг., млрд. руб.[3]**

Показатели	2024	2025	Рост, 2025г к 2024г, %	2026	Рост, 2026г к 2025г, %	2027	Рост, 2027гк 2026г, %	Рост, 2027гк 2024г, %
Федеральный бюджет	36 111	40 296	111,6	41 841	103,8	43 154	105,1	119,5
Консолидированные бюджеты субъектов РФ	23 690	25 344	107,0	26 938	106,3	26 938	100,0	113,7
Государствен. внебюджетные фонды	19 475	20 894	107,3	23 305	111,5	24 831	106,6	127,5
Из них:								
ПФР/ФСС	15 622	16 555	106,0	18 527	111,9	19 670	106,2	125,9
ФОМС	3 366	3 852	114,4	4 339	112,6	4 566	105,2	135,7

Рост поступления в бюджетную систему РФ и во внебюджетные фонды свидетельствует о важности проведения налоговой реформы в стране способствующей росту экономики государства и улучшения социального состояния населения Российской Федерации.

Список литературы

1. Федеральный закон от 12.07.2024 N 176-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации, отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»
2. Министерство финансов Российской Федерации «Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов»
3. Составлено авторами по данным официального сайта Федеральной службы по финансовому мониторингу <https://www.fedsfm.ru> – (Дата обращения: 23.10.2024).

УДК 331

Социально-трудовые конфликты и пути их решения

Игнатьева Т.С., Горин М.А.

*Ростовский государственный университет путей сообщения,
г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. В современном мире все социальные конфликты происходят в период кризиса, который охватил главные аспекты жизни каждого человека. Данный кризис порождается сильными разногласиями в социальной трудовой сфере. Социальные трудовые конфликты следует рассматривать не только как конфликты между сторонами, но и как ситуации, в которых участники стремятся найти взаимоприемлемые решения.

Ключевые слова: конфликт, кризис, социально-трудовые взаимоотношения, труд, направления.

Главной теоретической основой в сфере социально-трудовых отношениях, а так же социальной жизни является концепция

и почва, на которой возникли конфликты. Поэтому исследования в социальном направлении взяло своё начало как раз таки с такого термина, как «Партнёрство» в социальной сфере труда. Жизнь течёт и меняется так же, как и меняется политика государства в котором мы живем, от социализма мы перешли к демократии, такой переход сказался на российском обществе и очень сильно изменил взгляды и понимания о трудовых взаимоотношениях, но благодаря данной перестройке были выявлены «подводные камни» и напряжение в этой сфере. [1, с. 124-125]

В современном мире большинству конфликтов способствует кризис, который так же пришёл вместе с демократией в наше государство. Такой кризис требует особого внимания, ведь он является основой большинства конфликтов в сфере труда и социальных взаимоотношениях.

Данная ситуация показывает насколько необходимо углублённое теоретическое знание в данном направлении, чтобы иметь представление в дальнейшем о последствиях, а так же иметь план предотвращения последующих ситуаций.

В предыдущем веке, такая проблема не привлекала столько внимания поскольку этому не предавалась такая гласность в обществе. Но так или иначе, об этом говорили не мало известных социальных философов, экономистов, публицистов. Учёные, занимающиеся социальными науками, в лучшем случае сконцентрировались на изучении межличностных конфликтов. [2, с. 32-33]

Социальный конфликт является видовым. Социальный конфликт – это столкновение разных интересов, взглядов, целей. Существует эмпирическое проявление разногласий, чаще всего оно проявляется только на поверхности социальной реальности. Но в тоже время, разногласие, проявляется в виде сформированного и зрелого противоречия.

Типология, обуславливается чаще всего желанием регулирования и предотвращения каких либо ситуаций, поэтому к ней и относятся ситуации трудовых конфликтов, поскольку так можно выявить истинную причину возникновения конфликта.

Учёным в сфере социальных исследований известны различные систематизации социально-трудовых конфликтов. Основаниями для

их классификации выступают их причины, содержание, а так же значимую роль играют факторы, что побудили конфликтную ситуацию.

В основании каждого инцидента находится обстановка, содержащая двойственные позиции оппонентов согласно какому-либо предлогу, или обратные цели или же ресурсы их свершения в предоставленных условиях. К примеру, финансы, более известные инциденты сопряжены в большей степени вместе с недостатком денег к жизни. При этом, нежели скуднее социум, а так же дефицитнее объекты пользования, тем чаще в нём появляются аналогичные инциденты.

Социально-трудовой конфликт необходимо анализировать в динамическом аспекте, что подразумевает изучение его происхождения и всех фаз эволюции. В данной теме можно рассмотреть эти аспекты подробнее, ведь наблюдая за конфликтом можно ответить несколько основных фаз: пред конфликтная, сам процесс конфликта и его последствия, что является третьей фазой.

На первом этапе регулирование конфликта ещё возможно, но в данном процессе не малую роль выполняет психология человека и его взгляды. Но на данном этапе, две противостоящие личности не дошли до той самой «точки невозврата», на данном этапе они «знакомятся» друг с другом, в этот момент, оба прекрасно чувствуют на себе ответное давление или же противодействие и исходя из этих ощущений, кто то из них может задумать о важности и нужде этого спора. Осознание того, что путь достижения заветной победы будет не так уж и прост, неизбежно. [3, с. 55-56]

Вторая фаза, сам процесс конфликта, где две личности готовы преодолеть трудности на пути к победе и собственно одержать верх. На данной стадии в споре уже идут предъявление претензий, направленных на достижение каких либо уступок и положительного реагирования. Именно в этот период и проявляется скрывавшаяся причина конфликта. Практически всегда он сопровождается тактическими угрозами или мерами воздействия. Эти меры могут проявляться в виде разных действий, начиная от временной остановки работы и применения промежуточных решений, и заканчивая длительными массовыми забастовками. Конфликт всегда начинается с ярко обозначенного вызова

Третья фаза, последствия после случившегося конфликта, это момент подведения итогов, подсчёт потерь и осознание того, кто забрался выше. На данной стадии, как и во всех сказках, есть два пути дальнейшего развития ситуации, либо хорошая, где обе стороны приходят к примирению и ищут взаимовыгодные условия для каждого из них, совместно начинают что то планировать, либо плохая, где и речи не может быть о каком либо примирении, каждая из сторон осталась при своём мнении и они никак не могут прийти к комфортным условиям для них. В социально-трудовых отношениях есть такое понятие, как социально-психологический климат. Социально-психологический климат – это настроение группы, определяемое межличностными отношениями совместно живущих, работающих или обучающихся людей. У данного понятия существует несколько факторов, если быть точным, то пять:

- Удовлетворенность работой.
- Групповая совместимость и сработанность.
- Сплоченность коллектива.
- Характер коммуникаций.
- Стиль руководства.

На этих факторах и строится социально-психологический климат в рабочем коллективе. Принято считать за удовлетворительное состояние отношений, когда неудовлетворённость рабочего персонала не превышает 20%.

Так же, есть неустойчивое состояние отношений, когда неудовлетворённость работников уже достигает 40%, таким отношениям принято давать оценку довольно высокой трудовой напряжённости.

Пред конфликтное состояние отношение уже принято считать неудовлетворённость от 40% до 70%. Такие взаимоотношения уже обладают значительным уровнем социального напряжение, случаи возникновения конфликта учащаются, не редко появляется лидер, который провоцирует конфликт, рабочий персонал становится непредсказуемым и управлять ситуацией становится значительно труднее.

Конфликтное состояние отношений – самая не благоприятная атмосфера, которая царствует в рабочем коллективе. Уровень напряженности начинается от 70% до 100%. Конфликты появляются

заметно чаще, персонал перестает абсолютно подчиняться прямому начальнику, так же прямое выдвижение ему требований и претензий со стороны работников. Хорошим способом решения данного конфликта и ситуации является исполнение требований, выдвигаемых подчинёнными и установление диалога с лидером «бунта».

Главной задачей является установление причины или же центра социально-трудового конфликта.

Американская исследовательница Мэри Фоллет, предлагая концепцию «конструктивного конфликта», выделяет три основных подхода к разрешению конфликтов. Первый – это «доминирование», при котором одна сторона одерживает победу над другой. Второй способ – это «компромисс», в рамках которого стороны находят общее решение путем взаимных уступок. Третий подход, «интеграция», считается самым продуктивным, так как при этом ни одна из сторон не отказывается от своих интересов, и обе получают выгоду.

Поэтому социальные трудовые конфликты следует рассматривать не только как конфликты между сторонами, но и как ситуации, в которых участники стремятся найти взаимоприемлемые решения. Социальный конфликт представляет собой важный аспект общественного прогресса. Он аналогичен согласию и переговорам, при чем первое считается стабильным состоянием общества, а второе – временным явлением. В цивилизованных обществах социальный конфликт также естественен, как свобода слова, право голоса и существование альтернатив.

Список литературы

1. *Леонов Н.И.* Конфликтология: Учеб. пособие/Н.И. Леонов. – 2 – е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2020. – 232 с.
2. *Лигинчук Г.Г.* Конфликтология. – М.: МИЭМП, 2022.
3. *Насалевич Т.* «Спор, который можно предупредить. Как влияют на предотвращение трудовых конфликтов процедурные нормы в законодательстве России и Великобритании» // «Кадровик. Трудовое право для кадровика», 2021, N 7 112 с.

Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов, ее этапы и роль в становлении человека как профессионала

Игнатьева Т.С., Пашкова С.М.

*Ростовский государственный университет путей сообщений,
г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. В данной статье предприняты попытки рассмотреть методы, этапы и роль для достижения успешного результата социально-профессиональной адаптации молодого специалиста в рабочей среде. Так же обратили внимание на личностное развитие человека непосредственно оказывающее влияние на становление его как профессионала. Только так возможно формирование нравственного, инициативного, творческого, профессионально-компетентного специалиста.

Ключевые слова: специалист, адаптация, становление, поколение, кадры, работа.

В настоящее время жизнь человека подвержена кардинальным переменам, вследствие чего и все сферы жизнедеятельности претерпевают изменения. Это влияет на уклад жизни всего общества, но особенно на интересы и увлечения молодого поколения. Молодежь – социально-демографическая группа, в которую входят граждане от 14 до 35 лет, она отличается специфическими особенностями: освоение новых социальных ролей, высокий уровень социальной мобильности, активный поиск своей роли в жизни, наличие перспектив профессионального роста. [1, с.4-5]

Молодой человек в результате «вхождения» в мир взрослых совершенствует свою жизнь в различных сферах: заканчивает обучение, покидает родительский дом и обустроивает собственный, выходит на рынок труда, становится финансово независимым и переходит от молодежной субкультуры к массовому потреблению. Так как от общего числа молодежи студенты составляют 30 процентов, хочу более подробно остановиться на этой социальной группе.

В данное время каждое предприятие находится в поиске одаренных, творческих, способных эффективно и качественно выпол-

нять профессиональные задачи кадрах. Человек, обладающий развитым мышлением, навыком проектирования, рационализации и оценивания заведомо является более ценным сотрудником. Современное общество нуждается в образованных, предприимчивых сотрудниках, которые способны самостоятельно принимать решение в непредвиденных ситуациях, а также обладают талантом предсказания и прогнозирования последствий принятых решений. Они будут отличаться мобильностью, активностью, продуктивностью, ответственностью и инициативностью. Соответственно, если у выпускника высшего учебного заведения в процессе обучения были сформированы и развиты основы социально-профессиональной адаптации, то он с полной вероятностью сможет качественно и эффективно включиться в трудовой процесс. [2, с.10-15]

Молодые специалисты – группа, обладающая исключительным социальным статусом, для которой процесс ее социального приспособления в рабочей команде является значимым, так как обеспечивает стабилизацию и последующее совершенствование сотрудников в организации.

Молодежь, устраиваясь на работу, стремится всячески подстроиться и приспособить свое поведение под принятые правила данной компании, также активно включается в процесс трудовых, психологических и социальных отношений отдельного предприятия, пытается изучить новые социальные роли, ценности, согласовывает свое мнение с коллективом, анализируя цели и задачи данной организации. Все вышесказанное и обуславливает актуальность социально-профессиональной адаптации.

Социально-профессиональная адаптация студентов вузов – непростой, поэтапный, организованный процесс «вхождения» в новую социально-профессиональную область, в продолжение которого происходит формирование и повышение качества рабочих знаний, навыков, сноровки и эрудиции, профессионально-личностных качеств.

Кроме того, психологи заостряют внимание на том, что личностное развитие человека непосредственно оказывает влияние на становление его как профессионала. Обратим внимание, что личные характеристики человека (потребности, уровень интеллекта,

хобби, принципы и так далее) имеют значительную роль как в выборе профессии, так и в процессе адаптации, а вот вследствие профессиональной деятельности может достигаться противоположный эффект, который сказывается как положительно, так и отрицательно на развитии личности. Эффективность дальнейшей трудовой активности напрямую зависит от процесса адаптации работника к новым трудовым условиям.

Дальнейшее успешное становление карьеры и определение статуса в профессиональной и социальной сферах зависит от первых лет работы в компании, которые представляют собой так называемый «испытательный срок». Итогом успешности карьеры является не только чувство удовлетворенности человека своим образом жизни, но и его развитие во всех сферах. Таким образом, профессиональная деятельность выступает важнейшим критерием существования современного человека. [3,с.1-3]

В дополнение к вышесказанному следует уточнить, что профессиональная адаптация является главным инструментом для приспособления к профессии и начинается не с момента начала работы, а с момента получения высшего (специального) образования.

Процесс адаптации может продолжаться, если в данный момент человек временно не трудоустроен, но стремиться даже без работы улучшать свои знания и навыки, например, учитывая требования компаний, предоставляющих работу, к претенденту на свободные должности; при смене места работы этот процесс прерывается.

Рассмотрим четыре основные этапа, которые составляют социально-профессиональную адаптацию молодых специалистов:

Первый этап начинается с момента окончания студентами своих учебных заведений. В течение этого этапа выпускник меняет свои убеждения, сформированные в социокультурной среде, и изучает основы необходимые в рабочей сфере. Соответствие целей, поставленных перед молодым специалистом организацией, и его реальных возможностей для их достижения в трудовой деятельности является главным критерием оценки адаптации. А вот показателем успешной адаптации студентов высших учебных заведений является процент выпускников, устроившихся работать по специальности, от общего числа выпускившихся. [4,с.5-6]

Первый год работы в организации является вторым этапом социально-профессиональной адаптации и включает в себя внедрение специалиста в профессиональную среду, ознакомление с ее целями, задачами, ценностями и нормами поведения. На этом этапе работник пересматривает и подстраивает свое поведение в соответствии с требуемым для данной среды. Положительный результат адаптации проявляется здесь в том случае, если новый сотрудник «влился» в коллектив, принял нормы и ценности данного предприятия.

Третий этап наступает во время второго года работы молодого специалиста: у него формируется устойчивость к конфликтам, которая достигается путем формирования защитных поведенческих реакций в процессе трудовой деятельности. Его профессиональный уровень повышается, а опыт работы становится более богатым. Мотивированность и инициативность сотрудника, а также желание улучшать имеющиеся знания является показателем адаптации молодого специалиста.

Третий год работы на предприятии является четвертым этапом и характеризуется полным ознакомлением работника со своей профессией и достижением им целей и задач, поставленных перед ним организацией.

Профессиональная осведомленность и психологические качества работника выступают наиболее важными показателями, нежели конкретные знания молодого специалиста.

Подготовка наиболее гибких в профессиональной сфере специалистов является главной задачей высшего образования в данный момент, в этом случае компетентностный подход превосходит ориентировку только на конкретные знания. Компетентностный подход в рамках отечественной науки – это метод познания нового качественного образования. Через переоценку взглядов между квалификацией молодого сотрудника и работодателем реализуется компетентностный подход в профессиональной среде. В отличие от квалифицированного, компетентный специалист обладает не только определенным опытом, но и навыком применения знаний и умений в работе. [5, с.12-14]

При выборе будущей профессии ученики старших классов чаще всего не имеют представления кем бы они хотели работать, а если

и определились с выбором, то еще не знают всех условий труда, правил, профессиональных требований и норм, предъявляемых к работнику организацией, не представляют всех перспектив данной профессии. В дальнейшем все эти факторы, в том числе и неосознанность выбора профессии, нередко приводит к нежеланию человека работать по специальности, снижению продуктивности труда, неготовность работать в целом.

Задачей руководителя на этом этапе является сопровождение и наставничество молодого специалиста, пока происходит его социально-психологическое и профессиональное становление. Руководитель может контролировать адаптационный процесс нового работника и вовремя предотвратить дезадаптацию. Проблемы с адаптацией молодого специалиста могут сказаться не только на достижении высоких результатов, но и на освоении новой работы.

Эту проблему можно решить еще до трудоустройства, во время профессионального обучения. В процессе обучения важно выявить свои сильные и слабые стороны, что в дальнейшем поможет успешному протеканию социально-профессиональной адаптации. Многие вузы совместно с предприятиями предоставляют рабочие места для прохождения учебных практик, а также для стажировок, где студенты смогут попробовать себя в трудовой деятельности, а также приобрести знания, умения и навыки необходимые для будущей работы.

Таким образом, для достижения успешного результата социально-профессиональной адаптации молодого специалиста в рабочей среде формирование этой адаптации должно закладываться педагогами еще в процессе обучения в высшем учебном заведении. Только так возможно формирование нравственного, инициативно-го, творческого, профессионально-компетентного специалиста.

Список литературы

1. Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов: факторы влияния, критерии и показатели. Интернет ресурс: https://elibrary.ru/download/elibrary_23802616_40389230.pdf
2. Условия реализации компетентностного подхода по формированию социально-профессиональной адаптации студентов вуза. Интернет ресурс: https://elibrary.ru/download/elibrary_22443484_87406594.pdf

3. Риски социально-профессиональной адаптации выпускников вуза: опыт прикладного социологического исследования. Интернет ресурс: https://elibrary.ru/download/elibrary_49487432_34396188.pdf
4. Особенности адаптации молодых работников в коллективе. Интернет ресурс: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/29620/1/apsmkoy_2014_1_44.pdf
5. Адаптация социальных работников к профессиональной деятельности: теоретические подходы к проблеме. Интернет ресурс: http://www.psu.ru/psu2/files/5623/adaptaciya_socialnyjh_rabotnikov.pdf

УДК 331.48

Диагностика кадровой безопасности предприятия

Исик Л.В.

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

Аннотация. Кадровая безопасность является одной из ключевых составляющих общей безопасности предприятия. В условиях быстро меняющейся экономической среды, роста конкуренции и угроз со стороны внутренней и внешней среды, важность диагностики кадровой безопасности становится особенно актуальной. В этой статье мы рассмотрим основные аспекты, методы и этапы диагностики кадровой безопасности на предприятии.

Ключевые слова: кадровая безопасность, диагностика, этапы диагностики,

Кадровая безопасность подразумевает защиту интересов предприятия, связанных с персоналом, а также поддержание стабильности и эффективности функционирования кадровой службы. Она включает в себя не только юридические и экономические аспекты, но и психологические, организационные и социальные факторы, влияющие на работу коллектива.

Субъекты кадровой безопасности на коммерческом предприятии представлены отделом кадров и службой безопасности. Практика показывает, что отдел кадров более значительный субъект безопасности по сравнению со службой безопасности. Объясняется это прежде всего тем, что все мероприятия, связанные с трудоу-

стройством сотрудника, его адаптация и его дальнейшее развитие как специалиста, входят в обязанности отдела кадров предприятия. В то же время отдел кадров наделен большими возможностями, чем служба безопасности, по обнаружению и устранению негативных влияний на деятельность предприятия от источника воздействия, а именно самого сотрудника. Таким образом, напрашивается вывод, что и возможностей обеспечения кадровой безопасности у отдела кадров больше, нежели у службы безопасности предприятия. [1].

Однако, на всех этапах взаимодействия сотрудника и отдела кадров есть ряд рисков, связанных с тем или иным процессом трудовой деятельности. И здесь встает вопрос о прямом взаимодействии отдела кадров и службы безопасности. Основные угрозы кадровой безопасности представлены в таблице 1.

Таблица 1

Основные угрозы кадровой безопасности

Угроза	Комментарий
Необходимость подготовки специалистов	Нехватка квалифицированных кадров может стать серьезной угрозой для предприятия.
Конфликты внутри коллектива	Неправильное распределение ролей и обязанностей, а также отсутствие командного духа могут вызывать внутренние конфликты.
Утечка информации	Недостаточная защита данных сотрудников и компании может привести к утечке конфиденциальной информации
Нарушение трудового законодательства	Неправильное оформление документов, несоблюдение трудовых прав работников могут создать правовые риски для компании

Рассмотрим основные моменты взаимодействия службы безопасности предприятия и отдела кадров.

Первым по порядку стоит участие службы безопасности в процессе подбора кандидатов. В современных условиях острейшего голода на кадровые ресурсы скорость проверки становится едва ли не определяющим фактором. Востребованные, а значит высококвалифицированные, кандидаты зачастую имеют на руках два, а то и три предложения, и от скорости их рассмотрения часто зави-

сит то, к кому они пойдут. В этом отношении важно достичь согласованной позиции с кадровым подразделением, операционным подразделением о скорости и на каком этапе подбора происходит проверка. Здесь рекомендуется использовать правильно сформированную карту рисков и потребностей при наборе персонала. Такой подход позволит снять как часть разногласий, так и проблем кадрового голода. Для оптимизации проверок рекомендуется специалистами по кадровой безопасности сформированный на уровне предприятия портал или другая автоматизированная система, которая в зависимости от уровня работника и степени вменяемых ему функций будет направлять его на ту или иную глубину проверки.

И вот на этом первом этапе, необходимо уже разграничить функции службы безопасности и отдела кадров (рисунок 1).



Рис. 1. Действия отдела кадров и службы безопасности предприятия при приеме на работу сотрудника

Хотелось бы отметить, что эти действия можно проводить параллельно обеими службами. Таким образом, в ситуации кадрового голода, когда скорость проверки и оформления становится ключевым фактором, слаженная работа двух служб необходима.

В процессе деятельности сотрудников, служба безопасности и отдел кадров также взаимодействуют друг с другом. Например, когда идет речь об антикоррупционной работе. Здесь нельзя игнорировать вопросы проведения служебных проверок. Так, служебная проверка, может стать основой для различных мероприятий, связанных с задействованием государственных органов или норм трудового права. Поэтому взаимодействие двух служб должно придерживаться следующих основных принципов:

1. Взаимодействие должно быть! Нельзя проводить служебные проверки в состоянии сугубой секретности. Это как минимум может повлечь недоверие к их результатам, подозрение и как повод для проверяемого утверждать, что показания выбивались шантажом или принуждением.

2. Обязательно соблюдать правило «4 глаз». То есть необходимо привлекать в работу комиссии сотрудников иных функций. Это повысит доверие к проверке и сделает ее вид более корпоративным. Тем более, чем больше будет в комиссии профессионалов по проверяемой тематике, тем более адекватные результаты проверки получит руководство.

Кроме того, в процессе деятельности предприятия, регулярно служба безопасности совместно с отделом кадров проводит диагностику кадровой безопасности.

Методы ведения диагностики кадровой безопасности представлены в таблице 2.

Провести диагностику кадровой безопасности автор рекомендует по следующим этапам (таблица 3) [3].

Финальный этап цикла кадровой безопасности – увольнение сотрудника. В целом увольнения можно разделить на две группы – дружественные и недружественные. Особое внимание хотелось бы уделить дружественным увольнениям. Здесь все одновременно просто и сложно.

Таблица 2

Методы ведения диагностики кадровой безопасности

Мероприятие	Комментарий
Аудит кадровой документации	Комплексная проверка документов, связанных с управлением персоналом (контракты, регламенты, трудовые книжки), позволяет выявить нарушения.
Опросы и анкетирование сотрудников	Сбор анонимных данных о настройках и отношении сотрудников к работе помогает узнать реальное состояние кадровой безопасности.
SWOT-анализ	Этот метод позволяет выявить сильные и слабые стороны, а также угрозы и возможности в области управления персоналом.
Мониторинг текучести кадров	Высокий уровень текучести может свидетельствовать о проблемах внутри коллектива и неудовлетворенности работников.
Анализ случаев нарушения трудового законодательства	Изучение предыдущих случаев поможет понять уровень соблюдения трудовых прав.

Таблица 3

Этапы диагностики кадровой безопасности

Этап диагностики кадровой безопасности	Необходимость применения
Определение целей диагностики	Четкое понимание, какие аспекты кадровой безопасности требуют внимания, позволит сосредоточиться на наиболее критических вопросах.
Сбор информации	Проведение исследований и сбор данных о текущем состоянии кадровой безопасности.
Анализ полученных данных	Обработка информации и выявление проблемных зон
Разработка рекомендаций	Формулирование практических рекомендаций по улучшению кадровой безопасности на основе проведенного анализа
Мониторинг и оценка эффективности	Внедрение изменений и последующий мониторинг их эффективности с целью постоянного улучшения кадровой безопасности

Взаимодействие службы безопасности и отдела кадров на этом этапе заключается в основном направлении – получить от сотрудника обратную связь на этапе выходного собеседования. Ведь именно от бывшего сотрудника, не связанного уже с предприятием, можно получить объективную картину в том числе и злоупотреблений на предприятии. Конечно, эту информацию нельзя будет использовать как неоспоримый факт, но ее анализ позволит понять дух отношений в коллективе и может быть раскрыть внутрикорпоративные мошенничество.

Итак, в статье показан жизненный цикл существования сотрудника на предприятии, раскрыты этапы организации взаимодействия службы безопасности и отдела кадров. Также, отмечено, что диагностика кадровой безопасности предприятия – это важный процесс, позволяющий своевременно выявлять и устранять потенциальные угрозы, связанные с кадровым менеджментом. Это не просто формальность, а необходимая практика для обеспечения стабильности и устойчивости бизнеса. Регулярная диагностика и анализ состояния кадровой безопасности помогут создать эффективную и безопасную рабочую среду, что в свою очередь, благоприятно скажется на общей результативности предприятия.

Список литературы

1. *Исик, Л. В.* К вопросу о создании службы безопасности предприятия / Л. В. Исик // Управление и экономическая безопасность: страна, регион, малый и средний бизнес (новые вызовы экономики и задачи по развитию МСП страны и региона : Сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 01–02 декабря 2023 года. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет «РИНХ», 2023. – с. 137-140.
2. *Канаки, В. В.* Экономическая безопасность организации / В. В. Канаки, Л. В. Исик. – Ростов-на-Дону : Ростовский государственный экономический университет «РИНХ», 2021. – 116 с.
3. Стратегические аспекты управления экономическими системами : Коллективная монография / В. С. Барнаган, В. Ю. Барашьян, Р. М. Булатова [и др.] ; Министерство науки и высшего образования РФ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). – Ростов-на-Дону : Ростовский государственный экономический университет «РИНХ», 2020. – 204 с.

Феномен современного школьного образования в России

Кацibaев А.А.

*Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. В современных реалиях важность школьного образования недооценивается. Упускаются именно те потенциалы, реализация которых способна продвинуть далеко вперед навыки коммуникации, критичности, самоорганизации и самодисциплины подрастающих поколений. Данная статья представляет собой постановку вопроса о том, чем же является школьное образование, и попытку ответа на него. Время информационных технологий и активного межкультурного диалога диктует свои требования для достижения конструктивных результатов. Однако также представляется важным для формирования здоровой общественной обстановки распространение в теоретическом и практическом планах гуманистических идей и главенства модуса «бытия» над модусом «обладания» для более положительных и результативных межличностных, а также межгрупповых отношений. Объектом научного изыскания стало именно школьное образование по причине того, что ученики в этот период активнейшим образом проходят период взросления, они все больше и больше приучаются к самостоятельности, а в конце школьного пути зачастую начинают брать на себя ответственность посредством выбора: среднее профессиональное образование, высшее образование или вовсе начать какую-либо профессиональную деятельность. Таким образом, исследование, делающее попытку анализа системы образования, приобретает ценность, ведь представители каждого подрастающего поколения рано или поздно начинают занимать свои профессиональные (психотерапевт, инженер, IT-специалист) и социальные (родитель, гражданин) ниши.

Ключевые слова: образование, социализация, иметь, быть, заработная плата, кадры

Социализация и образованность

Индивид в школе, как известно, активно получает знания о нормах и ролях в обществе, выстраивает социальные связи с последующим переживанием социального опыта, проходит какие-либо субъективные переломные моменты, влияющие на его дальнейшую

жизнь – все это в некоторой степени формирует и направляет его. Так он социализируется. Сама социализация – довольно сложный процесс, который зачастую может не поддаваться как в одном конкретном случае внутреннему, так и в другом – внешнему контролю, но от этого какие-либо субъективные действия или внешние факторы (например, родители) не становятся бесполезными, от них он не может быть оторван. Все, что окружает индивида и что является его внутренним переживанием, так или иначе на него влияет и может детерминировать его поведение, мировоззрение и личностные качества, что не отменяет его свободу выбора, которая зависит от личного опыта и уровня критического мышления (все это условно и зависит от конкретного случая). В итоге формируется личность, которая до конца жизни будет продолжать свое формирование.

Образование является частью социализации, а сама образованность подрастающих поколений имеет критическое значение для российского общества в целом – оно необходимо для решения и преодоления многих проблем современности (конфликтов, недостатка определенных ресурсов, экономических кризисов и т. д.). Сама сущность образования заключается не только в усвоении знаний (формул, законов и т. д.), если мы говорим о подлинном образовании, но еще и в развитии личности, а если быть точнее, то в ее всестороннем прогрессе, за которым последует, как я его назвал, «Человек являющийся» («*Homo essere*»), который живет жизнью, а не потреблением, который в своей сущности есть творец. Подлинное образование создает из личности благодаря ей же нечто большее, более продуктивное, конструктивное для самой личности и общества в целом.

Школьный этап в жизни человека потенциально имеет огромное значение как для усвоения базовых научных фактов, законов и теорий, так и для социализации в целом, потому что в данный жизненный период человека у него высока нейропластичность. Более того первое, т.е. усвоение знаний, и второе, т.е. социализация в целом – неотделимы друг от друга. Как за чисто теоретическими изысканиями должно следовать личностное развитие, так и наоборот, за личностными изменениями следуют теоретические изыскания, которые могут закрыть пробелы простого «здорового смысла».

Тем временем согласно пунктам 1, 2 и 3 ст. 66 Федерального закона от 29.12.12 №273-ФЗ (ред. от 25.12.23) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.24) школьное образование (начальное, основное общее и среднее общее) направлено на «становление» (в 1 пункте этого нет) и «формирование личности». На практике же школьное образование в нашем обществе скорее дает конкретные знания, чем возможность пережить субъективный опыт, который помогает индивиду расти и взрослеть, стать чем-то лучшим в академическом и нравственном смыслах.

Таким образом, на передние планы как школьного образования, так и общества в целом выходят модусы «иметь» и «быть» как способы существования. Модус «иметь» предполагает у индивида объектное отношение к внешней социальной и к внутренней психологической средам, то есть субъект относится к чему-либо как к собственности (его или кого-то другого). Модус же «быть» означает, что человек во всей своей субъектности проходит через какой-либо опыт. Известный психоаналитик, социолог и философ Эрих Фромм так сформулировал ответ на вопрос «что из себя представляют данные модусы?»: «Понятие «иметь» относится к вещам, а вещи конкретны и поддаются описанию. Понятие «быть» относится к переживаниям, а их в принципе невозможно описать» [5, с. 147].

Мыслитель так выражался об обучающихся, мыслящих в модусе «иметь»: «Студенты, ориентированные на «обладание», слушая лекции, воспринимают слова, улавливают логические связи и общий смысл... Но они не думают о содержании, о своем отношении к этому материалу, он не становится частью собственных мыслей студента. Содержание и студент остаются друг другу чужими (если не считать, что каждый из студентов становится обладателем некоторых фактов, полученных из лекции, в которой лектор часто сообщает не свои, а чужие мысли)» [5, с. 53]. А так об обучающихся, мыслящих в модусе «бытия»: «Вместо пассивного проглатывания слов и идей они слушают, и не просто слушают, но и воспринимают и реагируют активно и творчески. То, что они слышат, стимулирует их собственные размышления, помогает сформулировать вопросы, прийти к новым идеям и увидеть новые перспективы» [5, с. 54]. То есть имеется в виду, что ученики, которые стремятся не только получить что-то

от школы, будь то хорошая оценка или аттестат, но и активно самосовершенствоваться, не оглядываясь на простую меркантильность, пребывают в состоянии, когда они являются не собственниками, а целостными, самостоятельными, творческими личностями, проходящими свой путь развития. В реальной жизни же чистых примеров модусов «иметь» и «быть» вряд ли можно встретить, обычно два модуса присутствуют в определенных пропорциях.

Школы в российском контексте

Проблем в российском школьном образовании много и одной из главных является субъектно-объектное отношение между учителем и учеником, что четко ставит между ними барьер, мешая конструктивному взаимодействию. Следующей проблемой хотелось бы отметить низкий уровень автономии, инициативы и мотивации среди учеников, что создается предыдущей проблемой. Как выразились в своей статье исследователи М. С. Добрякова и О. В. Юрченко, «Более 75% российских учителей считают мотивацию и «усилия учеников» [4, с. 101] главным фактором, определяющим образовательные результаты». Однако попытки поддерживать субъектно-объектные отношения между учителем и учеником и при этом требовать от последних мотивацию и усилия в подавляющем большинстве случаев терпят неудачу. Те же авторы метко обозначили в своей статье «Мотивация школьника: барьеры и стимулы к активной самостоятельности», что «в основе мотивации к действию лежит переживание собственной власти над ситуацией, своего «могущества» [4, с. 102], то есть обозначили потребность в самодетерминации из теории базовых психологических потребностей, которая в свою очередь входит в теорию самодетерминации.

Интересно также, что М. С. Добрякова и О. В. Юрченко использовали помимо теории самодетерминации теорию фрейминга Бернштейна, суть которой заключается в описании коммуникации и отношений между теми, кто знания передает, и теми, кто их получает. Всего Бернштейн выделил два типа фрейминга: жесткий, предполагающий контроль всех аспектов коммуникации со стороны передающего знания, и мягкий, в котором значительный контроль над ситуацией берет также и получающий знания по аналогии с не-

видимой педагогикой. А в государственных российских школах и в условиях сильного родительского контроля явно прослеживается наличие «жесткого фрейминга», из-за которого подавляется активная самостоятельность, мотивация, теряется из поля зрения обучающихся смысл их обучения, ощущается скука и отсутствие субъективного, внутреннего благополучия [4].

Причинами вышеперечисленного вполне могут быть состояние профессии учителя с ее низким престижем и заработной платой, застой в кадрах, а также устаревшие методы преподавания. И при даже невнимательном взгляде на практике легко усмотреть монотонность, рутинность, отсутствие творческого и индивидуального подхода. Все это легко объясняется масштабами школьного образования, так как на поток поставлены тысячи и тысячи учеников на еще меньшее количество учителей: по данным ИСИЭЗ ВШЭ, по сравнению с 2013/2014, когда на одного учителя в среднем приходилось 11 учеников, в 2022/2023 на одного учителя приходилось 20 учеников [1, с. 262].



Рис. 1. Численность обучающихся по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования в расчете на одного педагогического работника [1, с. 262].

Также наблюдается низкая востребованность профессии учителя со стороны молодых специалистов. Поэтому в кадровом смысле в этой профессии наблюдается, как говорилось ранее, застой – в 2022/2023 54,7% от всех педагогических работников составляют люди от 45 лет [1, с. 267]:

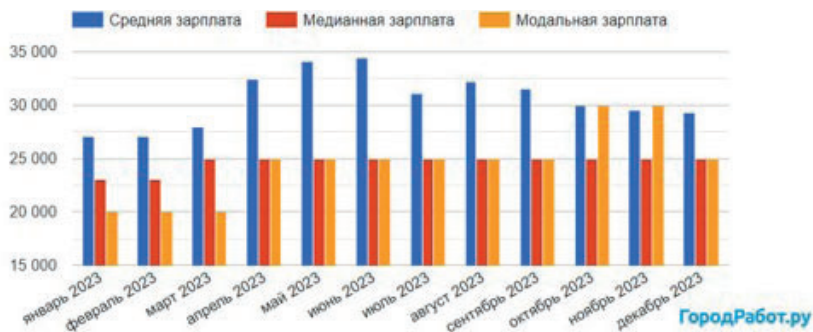


Рис. 2. Структура численности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального, основного и среднего общего образования, по возрастным группам и должностям: 2022/2023 [1, с. 267].

А по данным сайта ГородРабот.ру за 2023 год средняя, медианная и модальная заработные платы учителей по России составляют 30,551 тыс., 24,667 тыс. и 25 тыс. соответственно [2]. При средней заработной плате в месяц по России 64,300 тыс. рублей [3]. На следующей диаграмме это можно увидеть, сайт опирается на выкладываемые вакансии:

Выводы

Система школьного образование нуждается в множественных изменениях, касающихся коммуникации между учителем и учеником, учебного процесса, его выстраивания на основе не



- Средняя заработная плата в России — 30 551 рубль
Средний показатель всех зарплат в вакансиях сайта
- Медианная заработная плата в России — 24 667 рублей
Средний показатель без учёта самых высоких и самых низких зарплат
- Модальная заработная плата в России — 25 000 рублей
Самая частая сумма зарплаты в вакансиях сайта

Рис. 3. Статистика зарплат в России за 2023 год – «Учитель» [2].

только теории, но и практики и интерактивности. А также жизненно важным в этом деле представляется повышение престижа профессии учителя для притока свежих кадров и повышение оплаты труда.

Из-за всех перечисленных недостатков современного школьного образования в России в целом довольно наивным является ожидание того, что школы качественно и однозначно позитивно повлияют на молодых людей, хотя, как было сказано ранее, что-то такая система может дать, но этого недостаточно в контексте нынешних реалий. Авторитарность образования не подталкивает индивида к самоорганизации и самостоятельности, а лишь заставляет действовать по шаблонам.

Преодолев эти проблемы можно с уверенностью заявить, что ни в квалифицированных кадрах, ни в самосознательном гражданском обществе сомневаться не стоит. Как экономика – базис современного общества, так и по-настоящему образованные молодые люди – базис экономики.

Список литературы

1. Бондаренко Н. В, Варламова Т. А., Гохберг Л. М. и др. Индикаторы образования: 2024. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024, 416 с.
2. Система поиска вакансий ГородРабот.ру Статистика зарплат в России за 2023 год – «Учитель» <https://russia.gorodrabot.ru/salaries/uchitel?y=2023>
3. Система поиска вакансий ГородРабот.ру Статистика зарплат в России за 2023 год <https://russia.gorodrabot.ru/salaries?y=2023>
4. Добрякова М. С., Юрченко О. В. Мотивация школьника: барьеры и стимулы к активной самостоятельности. Вопросы образования, 2024, 100-126 с.
5. Эрих Фромм Иметь или быть? М.: Издательство АСТ, 2024, 352 с.

УДК 14.141

Жизнь на колесах: проблемы миграции глазами литераторов и кинематографистов

Кодис О.С.

*Академия труда и социальных отношений,
г. Москва*

Аннотация. В данной статье рассматриваются некоторые аспекты современной миграции на основе анализа книги Д.Брудер «Земля кочевников» и одноименного фильма. Показаны основные причины миграции внутри страны: безработица, низкие зарплаты и пенсии, дороговизна жилья и т.п. Сюда также можно отнести проблемы поиска цели и смысла жизни, а также разочарование в общепринятых ценностях.

Ключевые слова: миграция, кочевники, рабочая сила, безработица, не-движимость, прекариат

Книга Джессики Брудер «Земля кочевников» и последующая успешная ее экранизация Хлоей Чжао, американкой китайского происхождения (завоевала «Оскара» в трех номинациях), продолжает оставаться предметом дискуссий, как среди искусствоведов, так и ученых-исследователей. Причина, на наш взгляд, в том, что авторам удалось, во-первых, обратиться к актуальной в наши дни теме; и, во-вторых, отразить эту тему предельно последовательно и эмоционально. И, если сочинение Д.Брудер рассматривается как, в

некотором роде, научное социологическое исследование, то работа Х.Чжао – это художественно-философское его отображение.

Итак, Д.Брудер начинает свое повествование с утверждения, что «скитальцы, бродяги, беспокойные души существовали всегда» [1, с.14].

В научной литературе данное явление представляется как миграция. Утверждается, что миграционные перемещения есть неотъемлемый фактор современного мира. Миграция вызвана как объективными, так и субъективными причинами. К объективным причинам обычно относят бедность, низкий уровень жизни и заработной платы, высокий уровень безработицы, а также войны, конфликты и т.п. К субъективным – ценностные предпочтения, стремление к самореализации, наличие личных контактов за рубежом, желание познакомиться с миром, повысить уровень образования и т.п. Результатом совокупности тех или иных причин становится решение человека поменять место жительства.

Так, по данным Генерального секретаря ООН, около 1 млрд. человек страдают от недостатка пищи и воды. Разница в доходах на душу населения между богатыми и бедными странами продолжает увеличиваться. К примеру, средний уровень ВВП в мире – 10500 долл. США в год на человека. Однако, если уровень ВВП в Люксембурге – 81000 долл. США в год на человека, в ФРГ – 40000 долл., то в Зимбабве – 200 долл.США в год на человека. 26% населения проживает менее чем на 1,25 долл. в день, т.е. живет за чертой бедности. В то же время доля такого населения в развитых странах составляет 1%, а в странах Африки – 53% [2].

Миграция населения влечет за собой как к положительные, так и отрицательные последствия. К примеру, массовое привлечение низкоквалифицированной рабочей силы сдерживает процесс технической модернизации экономики, не позволяет повысить производительность труда. Это, в свою очередь, способствует усилению нагрузки на региональные сферы социального обслуживания населения, прежде всего на здравоохранение и образование, накопление в отдельных регионах значительного количества незаконных мигрантов, которые длительное время не могут найти работу и решают свои материальные проблемы путем совершения противоправных деяний, либо ведут маргинальный образ жизни.

Именно под определение «ведущие маргинальный образ жизни» можно отнести большинство героев Д.Брудер. У этих людей нет привычных домов и квартир, нет постоянного места жительства и постоянной работы. Они перемещаются по дорогам в своих стареньких, выдавших виды машинах и фургонах, кое-как приспособленных для существования. Они скрываются от полиции, т.к. бродяжничество в Америке запрещено и карается законом. Они «ищут, где бы им съехать с дороги и отдохнуть. Парковки у торговых центров. Тихие пригородные улочки. Стоянки, сон под колыбельную двигателей. А затем, ранним утром – пока никто не видит, – они возвращаются на шоссе» [1, с.15]. Эти люди – новые кочевники. Некоторые зовут их бездомными, но они не признают такое определение. Так как у них есть крыша над головой и транспортное средство. Сами они говорят, что у них просто нет недвижимости. Это люди, которые никогда не думали, что станут кочевниками. Но что же подвигло их поменять привычный образ жизни? Джессика Брудер, стремясь найти ответы на вопрос «Почему в третьем тысячелетии появилось новое странствующее племя», сама отправилась в путь и несколько сезонов, подобно своим новым товарищам, жила в автофургоне и колесила по дорогам. В своей работе она подробно исследует мотивы, побудившие ее современников сделать столь неординарный выбор. Будучи журналистом, Д.Брудер не стремится к широким обобщениям, а ограничивает свое повествование лишь Америкой. Однако, живя в глобальном мире, мы не можем не осознавать, что те тенденции и закономерности, которые удалось подметить и отразить американской журналистке, не присущи или не будут присущи в скором времени и людям, проживающим в других странах и на других континентах.

Итак, первое, на чем акцентирует свое внимание автор, это – проблема выбора. С самого начала делается упор на том, что кочевниками становятся в результате выбора, вернее, в попытках уйти от неминуемого выбора, когда нужно принимать непростые решения: «Что ты выберешь, еду или зубные пломбы? Заплатишь по кредиту или по счету за электричество? Выплатишь кредит за машину или купишь лекарства? Заплатишь за квартиру или по кредиту за обучение? Купишь теплую одежду или будешь платить за бензин?» [1, с.14]. Человек, поставленный в такие условия, когда выбор попросту не-

возможен, вынужден сбросить с себя оковы платежей и кредитов и отправиться в путь.

Так, Леонард Скотт, бывший владелец заправки. Ему было 63, и он жил в автофургоне 1995 года выпуска. У него было два дома и двухуровневая квартира, которую он приобрел в качестве инвестиций. Но экономика рухнула, и он лишился всей своей «империи». Сейчас Леонард мечтает поехать к друзьям на тихоокеанское побережье, где, по слухам, можно собирать съедобные сморчки за 30 граммов которых дают 10 долл. [1, с.150]. Д.Брудер не случайно подчеркивает, что Леонард и подобные ему вынуждены были перебраться в автофургоны из своих домов и начать кочевую жизнь после того, как они потеряли свое жилье. Проблема покупки и содержания недвижимости стоит в Америке очень остро. Так, здесь имеется только десяток округов и один город, где работник, получающий минимальную оплату за полный день, может позволить себе однокомнатную квартиру по реальным рыночным ценам. [3]. Важно отметить, что Леонард и многие другие кочевники, получают от государства пенсию, но она так мала, что едва покрывает расходы на самое необходимое. Автор с горечью констатирует, что пенсионная система в Америке далека от совершенства. Так, по утверждению Терезы Гиллардучи, экономиста и профессора университета New School в Нью-Йорке, почти половина рабочих среднего класса после ухода на пенсию рискует жить на 5 долл. в день – этого хватит только на пропитание [4]. Вследствие этого многие пенсионеры не могут выжить без дополнительного источника дохода. Но вакансии для пожилых людей плохо оплачиваются и требуют изнурительного физического труда.

Так, рекламные проспекты Amazon заранее честно предупреждают, что кандидаты для работы на их складах должны быть готовы поднимать предметы весом около 23 кг и жить в местах, где температура может превышать 30 градусов. При этом за 10 недель работы приходится иногда проходить до 880 км [1, с.70].

Кочевники часто называют себя трудопутниками, потому что они колесят по дорогам Америки в поисках работы, перемещаясь в зависимости от сезона с севера на юг. Эти трудопутники – довольно удобная рабочая сила. Свои дома они привозят с собой. Сезон работы длится не так долго, чтобы работники успевали объединяться

в профсоюзы. На физически тяжелых работах многие так устают, что после смены уже не в состоянии общаться. Они не особо требовательны в плане бонусов и страховок. В научной литературе подобные трудопутники подпадают под понятие «прекариат». Прекариат – это новый формирующийся класс, такая социальная общность, которая вынуждена браться за случайную ненадежную работу без стабильного жалования и пособий. Прекарные работники лишены гарантий соблюдения их трудовых прав. Сезонные работники, трудопутники и другие представители формирующегося класса прекариата имеют тенденцию к росту во всем мире. По мнению российского социолога Ж.Тоценко, в современной России доля прекариата составляет от 30 до 50% всех трудоспособных [5]. Прекариат еще не сформировался как класс, но его появление – тревожный сигнал для тех, кто должен заботиться о поддержании социальной стабильности. Потому что увеличение его численности обусловлено состоянием неблагополучия в обществе, вследствие все разрастающейся пропасти между бедными и богатым. Что касается Америки, то здесь при сравнении средних зарплат, золотой один процент зарабатывает в 81 раз больше тех, кто оказался в нижней половине пирамиды. Зарплаты взрослых американцев, которые находятся на этой ступени, – т.е. 117 млн. человек – не менялись с 1970-х. Уровень социального неравенства в Америке сопоставим с показателями России, Китая, Аргентины и охваченной войной Демократической республики Конго [6].

У Джессики Брудер нет недостатка в примерах, подтверждающих ее выводы о катастрофическом положении американцев, вынужденных жить в домах на колесах. Она ярко живописует причины этого явления, а также его последствия. Однако в книге присутствуют моменты, которые как бы выбиваются из общего социально-экономического русла. Они не столь очевидны, но, на наш взгляд, не менее важны для понимания сути происходящего. Это некий второй глубинный слой. Открывая его, мы выходим на новый уровень понимания сути кочевничества. И здесь вместо логического рационального метода исследования больше подходит экзистенциальный метод. Экзистенциализм антирационалистичен

Д.Брудер время от времени сознательно дистанцируется от забот реального вещного мира и показывает своих героев в совер-

шенно ином ракурсе. Она часто подчеркивает, что «... им недостаточно просто выживать. И то, что поначалу выглядело как последнее отчаянное усилие, превратилось в боевой клич в погоне за чем-то большим. Быть человеком – значит желать большего, чем простое существование. Надежда нам необходима не меньше, чем еда и убежище. И дорога дарит надежду»[1, с.15].

С надеждой на встречу с теми, кто когда-то был им дорог, и колятся по дорогам Америки герои фильма «Земля кочевников» (режиссер Хлоя Чжао). Фильм снят по мотивам книги Д.Брудер, но не вполне совпадает с ней. Все, что относится к социально-экономической проблематике, и что так ярко представлено в книге, в фильме отходит на второй план, выступает неким фоном, вполне себе нейтральным и будничным. Все внимание сосредоточено на переживаниях главной героини по имени Ферн (актриса Фрэнсис Макдорманд), которой, в отличие от других вполне реальных персонажей, нет в книге. Когда-то Ферн жила в городке под названием Эмпайр, у нее был дом, муж Бо, работа. Но муж заболел и умер, шахта, вокруг которой вращалась жизнь городка, закрылась. Ферн потеряла работу и была вынуждена уехать. Она становится трудопутником (кочевником), передвигаясь на своем автофургоне под названием Форпост из одного конца Америки в другой. По пути она трудится на разных работах (столовая, склад, стройка, карьер) встречает таких же кочевников, общается с ними, навещает свою сестру Долли и друга Дэйва, которые настойчиво приглашают ее остаться, но Ферн выбирает дорогу. Что движет ею, не дает обрести покой, вновь укорениться на одном месте. Материальные обстоятельства? Нет, в фильме она всегда и без проблем находит работу. Непоседливый характер, жажда общения? Вряд ли. Мы видим, что Ферн, хотя и легка в общении, но весьма консервативна. Она бережет сервиз, который для нее специально собирал отец, отказывается продать старый автофургон и приобрести новый, несмотря на то, что для этого есть деньги. Ферн знакомится с людьми, но эти знакомства мимолетны. Они не укореняются в ней, не могут вытеснить то, когда-то вошло в ее душу и живет там. Ферн пытается заглушить тоску по тому, что ей было дорого, и что она потеряла. Пытается найти ответы на вопрос, как жить, когда все, что осталось с тобой – лишь воспоминания. Как найти опору в этой жизни, когда все в прошлом?

На протяжении всего фильма крупным планом режиссер показывает лицо Ферн, ее глаза. О чем думает Ферн? Автор фильма не дает прямого ответа, но нам понятно, что Ферн думает о жизни... и смерти. Т.е. она думает не о своем существовании в заданных обстоятельствах, а именно, о смысле существования. Мы видим, как Ферн внимательно слушает пожилую кочевницу Сванки Вилс (колесо), которая рассказывает о том, что она не боится смерти, т.к. много повидала за свою жизнь и описывает свой восторг от красот и величия природы. Сванки знает, что умрет и отправляется на Аляску, где в скалах живут ласточки. «И когда они стайей кружатся над головой, то ничего лучше нельзя и придумать», – заявляет Сванки.

Ферн приезжает на РБК (Рандеву бродяг на колесах) где знакомится с Бобом Уэллсом, отцом-основателем движения кочевников. В силу обстоятельств Боб перебрался жить в грузовик и вдруг понял: все, что общество ему внушало, было ложью. Якобы он обязан жениться и жить в доме с заборчиком и садом, ходить на работу и быть счастливым под конец жизни, но до тех пор оставаться несчастным. «Впервые я испытал счастье, когда стал жить в грузовике» – говорил Боб. – Одно время существовала социальная установка, согласно которой у тебя все будет хорошо, если ты играешь по правилам (заканчиваешь школу, устраиваешься на работу, трудишься, не покладая рук). Сегодня это уже не так. Можно делать все правильно, как требует общество, и все равно остаться нищим, одиноким и бездомным». Он говорил, что если люди переедут в трейлеры и грузовики, то смогут выйти из системы, которая подвела их. Они смогут обрести новую жизнь, где есть место свободе и приключениям. Девиз Боба Уэллса: «Единение с природой и община единомышленников, которая вернет вам почву под ногами!».

Ферн слушает Линду Мэй (67 лет), которой, несмотря на все удары судьбы, удалось сохранить доброту к людям и оптимизм. Мечта Линды построить для себя и своих внуков экодом из старых покрышек и пустых бутылок. И эта ее мечта совсем не утопия. Она уже купила участок земли, ознакомилась с ним дистанционно, и очень довольна своим приобретением. Остается только еще немного накопить денег, и можно приступать к работе. И что из того, что земля та в засушливой пустыне, и вокруг нет ни людей, ни дорог. Линда верит, что все получится. «Когда стареешь, становишься личностью.» – говорит Линда.

И это – лишь немногие из тех, кого встречает на своем пути Ферн, с кем она говорит, кого она слушает, кто бескорыстно ей помогает. Здесь мы понимаем, что Ферн подспудно ищет ответы на свои вопросы и пока не находит их.

Финал фильма остается открытым. Бесконечная лента дороги в безлюдной, лишенной растительности местности. Маленький белый автофургон, а в нем Ферн. Авторы не заканчивают свой фильм. Они просто переносят нас в этот фургон. И вот уже не Ферн, а мы мчимся по пустынной дороге жизни. И не Ферн, а мы пытаемся ответить на вопросы о смысле жизни.

XXI век – время кочевников. Население планеты пришло в движение. Куда, зачем все несутся? А может быть отчего? Возможно, прав был Ф.Ницше еще на заре прошлого века писавший: «Мы постепенно привыкаем думать с часами в руках...Страх перед бездельем, непрерывная тревога, накопления богатств и заботы о хлебе насущном грозят убить всякое образование и высший вкус. Мы постепенно утрачиваем чувство формы, чутье к мелодии и ко всему прекрасному. В отношениях между людьми господствует деловитость и рассудочная ясность...Скоро самая склонность к созерцательной жизни войдет в презрение...» [7, с.129].

Однако хочется верить, что такие книги, как «Земля кочевников» Джессики Брудер и фильм Хлои Чжао дарят нам надежду. Надежду на то, что еще не все потеряно.

Список литературы

1. *Брудер Д.* Земля кочевников. М. Манн. Иванов и Фарбер. 2021. 283 с.
2. Фонд Организации Объединенных наций в области народонаселения – Режим доступа: https://www.unfa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications2010/RU-SWOP2010_rus.pdf-Дата доступа 01.092012
3. *Yentel D. Et al.* Out of Reach 2016:No Refuge for Low Income Renters. Washington. D.C. The National Low Income Housing Coalition,2016//nilihc.org/sites/default/files/oor/OOR_2016.pdf.
4. *Ghilarducci T.* Our Ridiculous Approach to Retirement // The New York Times. 2012. July 22.PSR5.
5. *Тощенко Ж.* Прекариат: От прокласса к новому классу. М.: Наука. 2018. 245 с.
6. Agents Find Drug Tunnel to U.S.//Associated. Press, The New York Times.1990. May 19 P.7.
7. *Ницше Ф.* Сочинения в 2 т. Т.1. М.: Мысль. 1996. 312 с.

Влияние фрагментированной экономики на рынок труда и необходимость трансформации трудового законодательства

Колабаева А.А., Рожков В.Д.

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

Аннотация. Рынок труда является одной из ключевых сфер экономики, определяющей социально-экономическое развитие страны. В условиях современных вызовов и изменений, важно понимать, какие тенденции будут преобладать на рынке труда в ближайшие годы.

В статье рассматривается влияние фрагментированной экономики на рынок труда в России. Анализируется демографическая ситуация, прогнозируется изменение численности населения в разных возрастных группах. Автор отмечает, что увеличение доли пожилого населения требует адаптации социальной и экономической политики.

В статье также обсуждаются тенденции в сфере труда, такие как автоматизация, роботизация и изменение структуры спроса на рынке труда. Автор подчёркивает, что государство будет активно вмешиваться в рынок труда, предоставляя людям больше возможностей для защиты своих прав.

Особое внимание уделяется изменениям в законодательстве, направленным на поддержку инноваций, защиту прав работников и обеспечение устойчивого развития государства. В заключение автор выделяет ряд факторов, влияющих на рынок труда, и обсуждает современные законодательные инициативы.

Ключевые слова: демографическая ситуация, рынок труда, дефицит кадров, трудоспособное население, автоматизация производства, наставничество.

Фрагментарная экономика влияет на рынок труда, создавая новые рабочие места и разнообразие профессий, стимулируя инновации и развитие навыков. Однако она может привести к неравномерному распределению рабочих мест, нестабильности занятости, высокой конкуренции и росту неравенства доходов. Рынок труда важен для экономики страны, влияя на благосостояние и стабильность. В исследовании рассматриваются влияние фрагментированной экономики на современный рынок труда.

Проведенный анализ численности населения в разрезе возрастных страт свидетельствует, что демографическая структура населения России характеризуется волнообразной деформацией возрастного состава и значительными половыми диспропорциями в старших возрастах. Эти особенности оказывают существенное влияние на социально-экономическое развитие страны и требуют более детального анализа для понимания текущих и будущих тенденций рынка труда.

На начало 2023 года наиболее многочисленной была возрастная группа населения 35-39 лет составила 12,8 миллиона человек (рис. 1). По численности к ней были наиболее близки возрастные группы населения в возрасте 40-44 лет (11,5 миллиона человек), население 30-34 возраста – 11,0 миллиона человек и в возрасте 60-64 лет – 10,4 миллиона человек. Самыми малочисленными были группы детей моложе 5 лет (менее 7,2 миллиона человек) и молодежи 20-24 лет (около 7,3 миллиона человек).

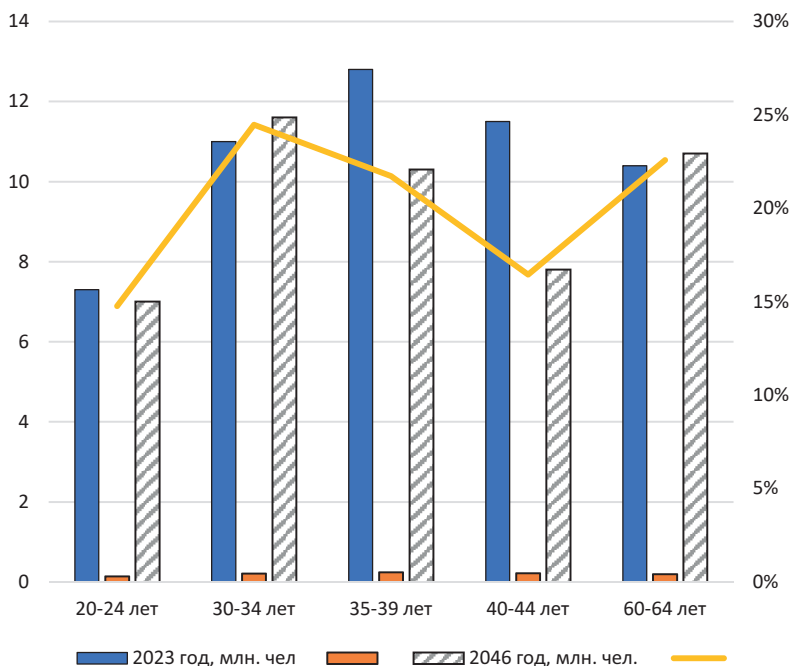


Рис. 1. Основные тенденции населения по возрастной структуре в РФ [1,3].

В соответствии с прогнозом Росстата, на начало 2046 года наиболее многочисленной будет возрастная группа 55-59 лет – 11,6 миллиона человек.

Таким образом тенденций на рынке труда характеризуется: снижением численности трудоспособного и младше трудоспособного возраста; прогноз Росстата отмечает снижение численности населения трудоспособного и младше трудоспособного возраста; повышение численности населения старше трудоспособного возраста; к концу прогнозного периода наблюдается повышение численности населения старше трудоспособного возраста.

Анализ численности населения трудоспособного возраста в разрезе возрастных групп показал, что наибольшее значение было достигнуто в период с 2005 по 2007 год, когда численность населения трудоспособного возраста превышала 90 миллионов человек. К началу 2019 года этот показатель сократился на 8 миллионов человек и составил 82,2 миллиона человек. Однако в связи с повышением пенсионного возраста, численность населения трудоспособного возраста начала увеличиваться. К началу 2022 года она составила 84,4 миллиона человек, но к началу 2023 года снизилась до 83,4 миллиона человек.

Подчеркнем, что, согласно международным критериям, население считается старым, если доля людей в возрасте 65 лет и старше превышает 7% населения. На начало 2023 года доля населения 65 лет и старше составляла в России 16,5%. К началу 2046 года доля населения 65 лет и старше повысится, по среднему варианту прогноза Росстата, до 22,6%.

Прогнозы численности трудоспособного населения

Прогноз тенденций численности трудоспособного населения на 2046 год предполагает три возможных варианта формирования возрастной структуры населения: средний, высокий и низкий.

Средний вариант: трудоспособное население вырастет до 87,6 млн. человек к 2033 г., сократится до 79,8 млн к 2046 г.

Высокий вариант: рост численности до 89,4 млн в 2034–2035 гг., затем снижение до 84,2 млн к концу периода.

Низкий вариант: пик численности 86,8 млн. в 2028 г., снижение до 76,4 млн. к 2046 г.

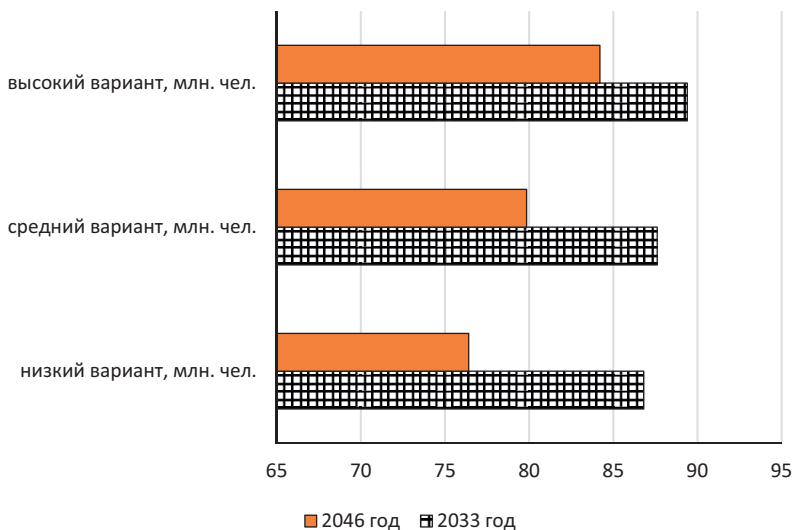


Рис. 2. Численность населения России по трем вариантам прогноза Росстата (2024-2046 годы) [2].

Исследование демографической обстановки в Российской Федерации демонстрирует значительные трансформации в возрастной структуре населения, которые оказывают заметное воздействие на социально-экономическое развитие государства. В ближайшие годы ожидается увеличение численности населения среднего и старшего возраста, что требует адаптации социальной и экономической политики для обеспечения устойчивого развития.

Другим фактором в условиях фрагментированной экономики, влияющим на рынок труда, является автоматизация, способная заменить людей на рабочих местах, на таком коротком горизонте представляется маловероятной. Зарплаты, несмотря на рост в 2023 году, остаются низкими, что не стимулирует предприятия к переоборудованию. Кроме того, проблемы с импортом высоких технологий и их оплатой создают дополнительные препятствия для внедрения роботов.

Массовая роботизация российских производств может привести к высвобождению 12–15 миллионов занятых. Это связано с тем,

что автоматизация позволяет значительно повысить производительность труда, что делает человеческий труд менее востребованным. В результате, сложившийся в настоящее время в России «рынок соискателя» может снова стать «рынком работодателя».

Несмотря на потенциальные выгоды от роботизации, существует ряд факторов, которые сдерживают активный рост инвестиций в автоматизацию. К ним относятся:

- Ограничения на импорт технологий. В условиях санкций и ограничений на импорт технологий, российские компании сталкиваются с трудностями в получении доступа к передовым технологиям автоматизации.
- Относительно низкая стоимость человеческого труда. На российском рынке труда стоимость человеческого труда остается относительно невысокой по сравнению с затратами на внедрение и эксплуатацию роботов. Это делает роботизацию избыточно дорогой альтернативой поиску и импорту работников.

Таким образом, несмотря на потенциальные выгоды от роботизации, российские компании сталкиваются с рядом ограничений, которые препятствуют активному внедрению автоматизации.

Российский рынок труда достиг точки «перегрева», что тормозит модернизацию и автоматизацию производств в стране. По данным Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП) «Нынешний дефицит труда в России – отчасти парадоксальное следствие избыточной занятости» [4, с. 6]. Искусственная поддержка занятости на предприятиях снижает производительность труда и ведет к его недооценке. В результате у компаний отсутствует мотивация для технологической модернизации и замещения человеческого труда роботами.

По оценкам ЦМАКП, автоматизация российских производств могла бы высвободить до 12–15 млн. занятых и ликвидировать разрыв в производительности труда между Россией и технологически развитыми странами. Однако реализация такого сценария пока маловероятна из-за низкой доли расходов на фонд оплаты труда в ВВП и санкционных ограничений.

Государство также будет активно вмешиваться в рынок труда, предоставляя людям все больше возможностей для защиты своих

прав в индивидуальном порядке. Это вытеснит профсоюзы из их традиционной сферы деятельности и заставит их конкурировать за внимание как бизнеса, так и государства.

Влияние фрагментированной экономики на рынок труда заключается в том, что появляются новые формы и способы организации труда и занятости. Работа становится менее привязанной к пространству и времени, что создаёт больше автономии у работников и ослабляет контроль за ходом её выполнения со стороны работодателя.

Возрастают требования к таким качествам работников, как умение адаптироваться к изменяющимся условиям, оставаться активными на рынке труда и постоянно следить за уровнем своей востребованности.

Можем отметить ряд иных факторов, влияющих на рынок труда в настоящее время:

- Структура спроса на рынке труда быстро меняется: появляется много новых профессий, развиваются новые индустрии, особенно в сфере информационных технологий. Однако система образования, как и большинство систем государственного образования в мире, плохо адаптируется к таким изменениям. В результате возникает острый дефицит кадров, особенно в ключевых секторах экономики.
- Борьба за кадры. Компании пытаются привлечь новых сотрудников из других отраслей, повышая зарплаты. Это приводит к появлению новых вакансий и росту предлагаемых зарплат. В результате наблюдается высокая текучесть кадров.
- Изменение подхода к выбору профессии. Зарплата по-прежнему остаётся важным критерием при выборе работы, но в развитых странах люди начинают обращать внимание и на другие факторы. Например, в США после пандемии коронавируса некоторые работники не хотят выходить на рынок труда, так как им хватает сбережений и дохода от частичной занятости. В России также происходит изменение отношения к труду.

Законодательство является важным инструментом регулирования экономических процессов и адаптации к структурным изменениям в экономике. В условиях фрагментарного характера Российской экономики, изменения технологического прогресса и

рыночных условий, современные законодательные инициативы направлены на поддержку инноваций, защиту прав работников и обеспечение устойчивого развития государства.

Одним из примеров современных изменений в трудовом законодательстве является переход к дистанционной работе. С развитием цифровых технологий всё больше работников предпочитают работать удалённо, что требует от государств разработки новых правил и норм, регулирующих трудовые отношения в дистанционном формате.

В 2024 году в трудовом законодательстве произошла трансформация ряда норм, направленных на снижение дефицита кадров:

- Сотрудникам, которые прервали отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и вышли на работу, сохраняется право на получение пособия по уходу за ребёнком в полном размере.
- При оплате сверхурочной работы будут учитываться все доплаты, надбавки, компенсационные и стимулирующие выплаты. Постановление Правительства РФ от 30 мая 2024 года №709 предписывает работодателям новые правила выполнения квоты и заключения соглашения о трудоустройстве инвалидов.
- Повышаются зарплаты для некоторых работников бюджетной сферы, например, классных руководителей и кураторов, работающих в федеральных образовательных учреждениях.
- с 2025 года компании будут обязаны выплачивать дополнительную надбавку сотрудникам. В Трудовой кодекс будет внесена новая гарантия – за наставничество на рабочем месте. Это подразумевает назначение сотрудника на должность наставника и выполнение им дополнительных обязанностей и работ[5].

Внесение подобных изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации обусловлено материальным стимулированием сотрудников, осуществляющих наставничество, а также привлечением наставников для проведения мероприятий по профессиональной ориентации обучающихся по программам основного общего и среднего общего образования.

Следует отметить дальнейшие перспективы развития трудового законодательства в контексте фрагментированной экономики Российской Федерации которые включают:

- Учёт гибких форм занятости и удалённой работы. Трудовое законодательство должно регулировать права и обязанности работников в таких условиях.
- Автоматизация и использование робототехники могут привести к сокращению трудовых мест и потребности в определённых профессиях. С этим связаны вопросы социальной защиты и переобучения работников, а также обеспечение правильной компенсации за выполнение новых задач.
- Регулирование работы на платформах и экономики разделённых заданий. С развитием платформенной экономики и появлением различных онлайн-платформ для заказа услуг возникает вопрос о статусе работников, трудовых правах и социальной защите.

Таким образом, современные трансформации в области трудового законодательства представляют собой реакцию на структурные изменения в экономике и направлены на обеспечение защиты прав работников и работодателей, необходимость проявления гибкости и способности к адаптации к новым условиям рынка труда всеми участниками, включая профсоюзы, работодателей и государство.

Исследование показало, что фрагментированная экономика способствует появлению новых форм труда и занятости, требуя от работников адаптации и активности. В России ожидается увеличение численности населения среднего и старшего возраста, что требует новой социальной и экономической политики. Рынок труда столкнется с вызовами, связанными с изменением спроса и структуры профессий. Государство активно вмешивается в рынок труда, что влияет на профсоюзы и законодательство. В условиях фрагментированной экономики происходят изменения в трудовом законодательстве для поддержки инноваций и защиты прав работников. Таким образом, фрагментированная экономика требует от участников рынка труда адаптации к новым условиям.

Список литературы

1. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2024 года // Статистический бюллетень (Электронный журнал) – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284/> (дата обращения: 11.10.2024)

2. Российский статистический ежегодник. 2023, Приложение «Социально-экономические показатели Российской Федерации в 1991-2022 гг.» – // URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13396/> (дата обращения: 11.10.2024)
3. Численность населения по отдельным возрастным группам/ Демографический прогноз // (Электронный журнал) – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781/> (дата обращения: 11.10.2024)
4. Белоусов Д.Р. Контуры прогнозного периода: чего ждать и к чему готовиться в ближайшие десять лет М.: Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования, 2024. 31с.
5. Обзор: «Основные изменения в трудовом законодательстве в 2024 году» КонсультантПлюс: справ.-прав. сис.: сайт URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_461832/ (дата обращения: 21.10.2024)

УДК 316.45

Обеспеченная старость: возможности пенсионного накопления

Концевич Г.Е., Корабельникова А.Н., Михайлова Е.Д.

*Ставропольский государственный педагогический институт,
г. Железноводск*

Аннотация. В данной статье рассматриваются различные варианты и подходы к пенсионному накоплению, их преимущества и недостатки, а также возможные альтернативные источники дохода на пенсии. Проанализированы преимущества каждого из этих вариантов, включая финансовую безопасность, возможность получения дохода от инвестиций, защиту от инфляции, налоговые льготы и долгосрочное планирование. Затрагиваются риски, связанные с пенсионным накоплением, включая рыночные риски, инфляцию, изменения в регулировании и политике, недостаточность доходов, низкую финансовую грамотность и неопределенность сроков дожития.

Ключевые слова: пенсия, пенсионное накопление, доход, финансовая грамотность.

Тема обеспечения старости и возможностей пенсионного накопления является крайне актуальной в современном мире по нескольким причинам:

1. Демографические изменения:

- увеличение продолжительности жизни: люди живут дольше, а значит, им требуется больше средств для обеспечения своей старости.
- снижение рождаемости: сокращение численности молодых поколений, которые будут платить налоги для обеспечения пенсий старшего поколения, создает нагрузку на пенсионную систему.

2. Изменения в пенсионных системах:

- переход от солидарных к индивидуальным пенсионным системам: многие страны переходят к системам, где пенсия зависит от накопленных средств, а не от стажа работы.

3. Изменения в экономике:

- инфляция: рост цен на товары и услуги делает пенсию менее ценной.
- нестабильность рынка труда: сокращение рабочих мест, рост безработицы и нестабильность в экономике заставляют людей задумываться о своей финансовой безопасности в будущем. [4, с. 224]

4. Социальные факторы:

- желание жить достойно на пенсии: люди хотят иметь возможность путешествовать, заниматься любимым хобби, помогать своим близким, не испытывая финансовых трудностей.
- повышение уровня образования и осведомленности: люди стали больше знать о рисках и возможностях пенсионного накопления, что стимулирует их активнее участвовать в процессе. [5, с. 24-25]

Важно отметить, что актуальность темы пенсионного накопления не ограничивается только теми, кто уже вышел на пенсию, но и для молодого поколения, которое только начинает свою трудовую деятельность.

Пенсия – это регулярные выплаты, которые человек получает после достижения пенсионного возраста или потери трудоспособности.

Она может быть:

- 1) государственной: выплачивается государством, обычно за счет взносов, которые человек делал в течение своей трудовой жизни.

- 2) частной: выплачивается из накоплений человека на пенсионном счете, которые он сам формировал.
- 3) корпоративной: выплачивается работодателем в дополнение к государственной пенсии. [10, с. 90]

Пенсия позволяет человеку обеспечить себе финансовую стабильность в старости и продолжать жить достойно после завершения трудовой деятельности.

Пенсионное накопление – это система, которая позволяет людям откладывать деньги на пенсию, чтобы обеспечить себе финансовую стабильность после выхода на пенсию.

Вот некоторые ключевые особенности пенсионного накопления:

- 1) регулярные взносы: люди делают регулярные взносы в свой пенсионный фонд, обычно из своей заработной платы.
- 2) инвестирование: эти взносы инвестируются в различные финансовые инструменты, такие как акции, облигации и недвижимость, с целью получения прибыли.
- 3) накопление: со временем накопленная сумма увеличивается за счет инвестиционного дохода и регулярных взносов.
- 4) выплата пенсии: по достижении пенсионного возраста человек может получать регулярные выплаты из своего пенсионного фонда, чтобы обеспечить себе финансовую независимость.

Существуют различные виды пенсионных накоплений:

- 1) государственное пенсионное обеспечение: это система, которая гарантирует минимальный уровень пенсионного обеспечения всем гражданам.
- 2) корпоративное пенсионное обеспечение: это система, которая предлагается работодателями своим сотрудникам, и может включать в себя как обязательные, так и добровольные взносы.
- 3) индивидуальное пенсионное накопление: это система, которая позволяет людям самостоятельно откладывать деньги на пенсию, не участвуя в государственных или корпоративных программах. [9, с. 60]

Преимущества пенсионного накопления:

- финансовая стабильность на пенсии: пенсионные накопления позволяют обеспечить себе стабильный источник дохода после выхода на пенсию.

- инвестиционный доход: инвестирование пенсионных накоплений позволяет получить дополнительный доход и увеличить сумму накоплений.
- налоговые льготы: во многих странах существуют налоговые льготы для пенсионных накоплений.
- гибкость: в некоторых системах пенсионного накопления люди могут выбирать, как инвестировать свои деньги и когда получать пенсию.

Важно отметить, что пенсионное накопление – это долгосрочная инвестиция, которая требует времени и дисциплины.

Пенсионное накопление имеет несколько значительных преимуществ:

- 1) финансовая стабильность: накопленные средства обеспечивают финансовую подушку безопасности на пенсии. Это позволяет снизить зависимость от государственных выплат и обеспечить более высокий уровень жизни после выхода на пенсию.
- 2) увеличение дохода: инвестиции в пенсионные фонды могут приносить доход за счет роста стоимости активов (акций, облигаций и т.д.). Эти доходы могут быть реинвестированы для дальнейшего увеличения капитала.
- 3) налоговые льготы: в некоторых странах существуют налоговые льготы для тех, кто делает взносы в пенсионные фонды. Это может значительно уменьшить налогооблагаемую базу и увеличить итоговый размер накоплений.
- 4) долгосрочное планирование: регулярные взносы в пенсионный фонд помогают дисциплинировать себя в вопросах финансового планирования и управления личными средствами. Это способствует более ответственному подходу к будущему.
- 5) социальная защита: государственные программы пенсионного страхования предоставляют дополнительные гарантии и защиту, что снижает риски непредвиденных ситуаций, связанных с потерей работы или инвалидностью.
- 6) передача наследства: часть средств в пенсионном фонде можно завещать наследникам, что также является дополнительным преимуществом. [1, с. 52]

Эти преимущества делают пенсионное накопление важным элементом финансовой стратегии как для частных лиц, так и для организаций.

Наряду с преимуществами, пенсионное накопление также сопряжено с определенными рисками. Вот некоторые из них:

- 1) инфляция: рост цен на товары и услуги может существенно снизить покупательную способность накопленных средств. Особенно это актуально для стран с высокой инфляцией.
- 2) рыночные риски: стоимость инвестиций в акции и другие активы может колебаться. Кризисы и экономические спады могут привести к значительным потерям капитала. [7, с. 290]
- 3) процентные ставки: изменения процентных ставок могут повлиять на доходность облигаций и других фиксированных доходов. Если ставки растут, то стоимость облигаций падает, и наоборот.
- 4) регулирование и политика: изменения в законодательстве и политике государства могут повлиять на условия накопления и выплаты пенсий. Например, изменение налоговых правил или изменение условий государственной поддержки.
- 5) недостаточный доход: если человек не делает достаточных взносов в пенсионный фонд или выбирает консервативные инвестиции, его накопления могут оказаться недостаточными для комфортной жизни на пенсии.
- 6) низкая финансовая грамотность: недостаток знаний о финансовых инструментах и инвестициях может привести к неправильному выбору стратегий накопления и убыткам.
- 7) сроки дожития: если человек умирает раньше ожидаемого срока, часть накоплений может остаться невыплаченной, либо его наследники получат меньшую сумму.
- 8) мошенничество и недобросовестное управление: могут возникнуть случаи мошенничества или недобросовестного управления пенсионными активами, что приводит к потере средств.
- 9) здоровье и жизнь: болезни и несчастные случаи могут потребовать больших расходов, которые могут существенно сократить накопления. [2, с. 80]

Для минимизации этих рисков необходимо проводить тщательное планирование, диверсифицировать инвестиции, регулярно пересматривать свои цели и консультироваться с профессионалами в области финансов.

Помимо пенсионного накопления, есть несколько других способов накопить деньги на будущее:

- 1) депозиты в банках: открытие депозитных счетов в надежных банках с фиксированными процентами позволяет получать регулярный доход и сохранять капитал.
- 2) облигации: покупка государственных или корпоративных облигаций может предоставить предсказуемый доход и защиту от рыночных рисков.
- 3) инвестиции в недвижимость: приобретение недвижимости для последующей сдачи в аренду или продажи может стать источником пассивного дохода. [6, с. 180]
- 4) фондовый рынок: инвестиции в акции и взаимные фонды имеют потенциал для значительного роста капитала, но также связаны с высокими рисками.
- 5) криптовалюты: хотя этот вид инвестиций очень волатилен, он может принести высокую прибыль при правильном выборе монет и стратегий. [8, с. 240]
- 6) вложение в бизнес: инвестиции в собственный бизнес или стартовые стартапы могут дать возможность заработать больше, чем на традиционных инвестициях.
- 7) паевые инвестиционные фонды (ПИФ): покупка доли в управляемом портфеле акций, облигаций или других активов позволяет диверсифицировать риски и получить профессиональное управление капиталом.
- 8) получение дополнительного образования или повышение квалификации: улучшение своих профессиональных навыков может повысить вашу конкурентоспособность на рынке труда и увеличить потенциальный доход.
- 9) золото и драгоценные металлы: хранение золота и других драгоценных металлов может служить средством защиты от инфляции и экономических кризисов. [3, с. 26]

Каждый из этих методов имеет свои особенности, плюсы и минусы, поэтому выбор подходящего способа зависит от личных целей, уровня риска, который готов принять инвестор, и текущей финансовой ситуации.

В итоге, тема пенсионного накопления является актуальной, потому что она затрагивает фундаментальные потребности людей в безопасности и благополучии в старости. В современном мире, где государственные пенсии не всегда гарантируют достойную жизнь, личная ответственность за будущее становится все более важной.

Список литературы:

1. *Грязнова А.Г., Панфилова В.С.* Основы социального страхования: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2013. 154 с.
2. *Махмутов Б.М.* Социальное страхование и социальная защита: учебник для вузов. – М.: Дашков и К, 2018. 281 с.
3. *Шахов А.К.* Страхование: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2014. 312 с.
4. *Бернард Блэк, Майкл Шук, Фред Сондерс, Альберто Вильямс.* Современные корпоративные финансы / пер. с англ. под ред. В. Л. Ендовицкого. – М.: ИНФРА-М, 2023. 420 с.
5. *Левин М.И.* Экономическая теория благосостояния: Учебник. – СПб.: Питер, 2003. 346 с.
6. *Михалев О.В.* Личное финансовое планирование: учебник для студентов высших учебных заведений. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2024. 250 с.
7. *Маршалл Дж.Ф., Бансал В.К.* Финансовая инженерия: Полное руководство по финансовым нововведениям / Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2024. 280 с.
8. *Коуги Д.* Финансы корпораций: теория, методы и практика / Пер. с англ.; Под ред. И.И. Елисеевой. – М.: ИНФРА-М, 2023. 320 с.
9. *Авдашева С.Б., Гурвич Е.Т., Капелюшников Р.И., Крючкова П.В., Яковлев А.А.* Российский работник: образование, профессия, квалификация. – М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2021. 260 с.
10. *Бузгалин А.В., Колганов А.И.* Теория социально-экономических трансформаций. Прошлое, настоящее и будущее экономик реального социализма: институциональный подход. – М.: ТЕИС, 2023. 280 с.

Значение непрерывности передачи знаний и навыков в организационной культуре организации

Коротченко М.Е.

*Российский Экономический Университет им. Г.В. Плеханова,
г. Москва*

Аннотация. В статье описаны наиболее популярны методы передачи знаний внутри организации, их положительные и отрицательные стороны.

Ключевые слова: знания и опыт, передача, сохранение, технологии, финансовые затраты, новые сотрудники.

Есть в истории печальный пример, когда уникальные знания и опыт длительное время были не признаны и не применялись, переданный опыт привел к утере навыков. Речь идет о династиях производителей скрипок в итальянском Кремоне, в том числе о знаменитом Антонио Страдивари, которые творили в XVII-XVIII веках. Техника (секрет) изготовления уникальных музыкальных инструментов была утеряна в результате более чем столетнего перерыва со времени, когда творили династии ремесленников и началом публичных выступлений, принесших признание роли и значимости инструмента.

Проблема хранения и передачи опыта и знаний, как и в прошлом тысячелетии, остро стоит перед компаниями, стремящимися к устойчивому развитию и получению признания потребителей продукции/услуг в обозримом промежутке времени, а не через 50-100 лет. В современном, стремительно развивающемся обществе стало редкостью явление пожизненной работы в одной компании или ремесленных династий, значит компаниям необходимо разрабатывать и внедрять стратегии по сохранению и передачи уникальных знаний и опыта (ноу-хау) вновь приходящим сотрудникам.

Способности сохранять «знание» может принести колоссальный успех. Например, в 60-х годах прошлого столетия в компании Dow Corning было разработано уникальное по своим характери-

стикам стекло, первоначально предложенное для использования в машиностроении, однако, материал не выдержал краш-тестов, и разработка была отложена в «долгий ящик». Прошло время, и благодаря приверженности фирмы накоплению, сохранению и учету всех открытий (патентов), в 2007 году разработка получила свое признание и стала применяться в качестве стекла смартфонов, получив название, знакомое многим – Gorilla Glass.

Многие слышали – «Кто не работает – тот не ошибается», но лучше учиться на чужих ошибках, извлекать уроки из успехов и неудач, двигаться вперед, а не «изобретать велосипед». Получить патент, сохранить схемы, чертежи, формулы и тому подобное является ответственной, но преодолимой задачей, совсем иное – зафиксировать «ноу-хау», отточенное в результате проб и ошибок, которое сложно описать в виде регламента или инструкции, и чаще всего о значении «неявных знаний» обладатели мало задумываются.

Наилучшим способом перенять навыки, о которых не пишут в учебниках и не читают лекции, может стать работа в команде опытных специалистов, но иногда могут возникнуть трудности с реализацией этого способа. Как правило опытные специалисты являются самыми загруженными, и времени на обучение (передачу опыта) у них нет. Какой же выход можно предложить? Чтобы наставничество не вызывало негативной реакции и откровенного саботажа некоторые компании предлагают молодым специалистам работать параллельно с опытными командами, используя лишь подсказки и советы, получая практический опыт. Похожий эксперимент был проведен НАСА в программе строительства марсохода. Начинающим инженерам было предложено параллельно конструировать марсоход, которых будет использоваться в научных программах на Земле.

Еще одним способом передачи практического опыта могут быть финансируемые из специальных фондов предприятий программы по передаче навыков ушедшими в отставку (пенсионерами) работниками молодым сотрудникам. Конечно такие мероприятия требуют дополнительных финансовых затрат, приемлемых не для каждой компании.

На помощь в процессе реализации сохранения и передачи ноу-хау приходят технологии, реализация которых не составит боль-

ших затрат, поможет зафиксировать и сохранить навыки опытных работников. Следует обратить внимание на результаты исследований, согласно которым концентрация внимания стажеров на виртуальных занятиях была ниже, чем в практических группах и результаты обучения естественно уступали результатам из группы счастливыхчиков, общавшихся с мастерами очно. Однако, по нашему мнению, видео-семинары/лекции нельзя сравнивать с «живым» общением, и часто виртуальное наставничество является менее эффективным, но охват аудитории и сокращение затрат при таком способе передачи накопленных навыков является естественным преимуществом.

Еще одним способом передачи знаний, накопленных годами, может послужить общение в неформальной обстановке. Этот способ является интересным, но применим ограниченно. Врачи, обсуждая в ординаторской истории из жизни, или группы спасателей во время проведения очередного соревнования теоретически могут делиться опытом и вполне успешно, но сложно представить каким образом можно передать навык настройки высокотехнологичного оборудования во время обеденного перерыва. С учетом этого нужно так же обращать внимание на специфику работы организации и её организационную культуру.

Способы сохранения и передачи навыков и опыта могут быть разные и менеджерам надо выбирать наиболее подходящие к профилю деятельности компании и организационной культуре организации, главное осознание важности использования преемственности. Исходной стратегией в этом направлении может стать признание важности сохранения работников.

Список литературы

1. Borfi URL: <https://borfi.ru/press/107.html> (дата обращения: 03.11.2024).
2. Corning URL: <https://www.corning.com/ru/ru/about-us/company-profile.html> (дата обращения: 03.11.2024).
3. Музыкальная библиотека URL: <http://kompozitor.su/news/item/f00/s02/n0000236/index.shtml> (дата обращения: 03.11.2024).

Повышение доходов населения и рост производительности труда сотрудников с применением маркетинговых подходов

Костюк Р.Н., Лисицин В.Г.

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

Аннотация. В статье рассматривается роль маркетинговых подходов в управлении трудовыми ресурсами для повышения доходов и производительности труда. Авторы анализируют современные тенденции, включая бренд работодателя, внутренний маркетинг и мотивационные программы, которые способствуют привлечению и удержанию квалифицированных работников. Также обсуждаются меры государственной поддержки, такие как субсидии и программы переподготовки, направленные на улучшение условий труда и повышение уровня доходов. Эти меры позволяют предприятиям и государству эффективно реагировать на вызовы современного рынка труда.

Ключевые слова: экономика труда, доходы, маркетинговые подходы, производительность труда, мотивация сотрудников, внутренний маркетинг.

В условиях глобализации и технологического прогресса вопросы занятости, производительности труда и заработной платы приобретают особую актуальность.

Одним из ключевых вызовов является повышение доходов населения. Эффективное использование человеческого капитала и инновационные методы управления персоналом играют важную роль в этом процессе.

Маркетинговые подходы, ориентированные на удовлетворение потребностей как внешних, так и внутренних «потребителей» (сотрудников), становятся все более важными в управлении трудовыми ресурсами, поскольку способствуют созданию мотивирующей и продуктивной рабочей среды, что особенно важно в условиях дефицита квалифицированных кадров.

Маркетинг в экономике труда используется для улучшения имиджа работодателя, привлечения квалифицированных сотрудников и созда-

ния мотивирующей среды труда, что способствует разработке внутренних коммуникационных стратегий, улучшает процесс управления брендом работодателя и способствует внедрению социальных программ.

Системный подход к управлению трудовыми ресурсами с применением маркетинговых методов позволяет не только повысить производительность, но и укрепить лояльность сотрудников. Благодаря этому, предприятия могут успешно адаптироваться к изменениям на рынке труда, снижая текучесть кадров и создавая более устойчивую и конкурентоспособную рабочую среду.

Повышение доходов населения – сложная ключевая цель современной экономики труда, требующая повышения производительности, квалификации работников и внедрения инноваций.

Таблица 1.

Факторы, влияющие на повышение доходов населения

Фактор	Характеристика
Уровень производительности труда	Прямая зависимость доходов от производительности работников
Квалификация работников	Чем выше квалификация, тем выше их доходы
Бренд работодателя	Компании с хорошей репутацией предлагают более хорошие зарплаты
Государственная поддержка	Программы развития бизнеса и профессиональной подготовки

Производительность – ключевой показатель эффективности экономики труда, влияющий на конкурентоспособность компаний и благосостояние общества. Он зависит от технологий, инвестиций в человеческий капитал, организации труда и мотивации.

В современном обществе маркетинговые подходы играют важную роль не только в продвижении товаров и услуг, но и в управлении трудовыми ресурсами. Компании, стремящиеся к повышению доходов и производительности труда, активно используют маркетинговые стратегии для создания привлекательных условий труда, повышения мотивации сотрудников и укрепления бренда работодателя. Это способствует улучшению их конкурентоспособности на рынке труда и снижению текучести кадров [1, с. 56].

Таблица 2.

Основные факторы, влияющие на производительность труда

Фактор	Влияние на производительность труда
Уровень организации труда	Оптимизация процессов снижает затраты времени и увеличивает эффективность
Квалификация работников	Высококвалифицированные сотрудники работают быстрее и делают меньше ошибок
Использование технологий	Автоматизация и цифровизация повышают производительность
Мотивация сотрудников	Вовлечённые и мотивированные сотрудники работают более продуктивно

Одним из ключевых элементов маркетингового подхода является формирование бренда работодателя. Создание положительного имиджа на рынке труда помогает привлекать высококвалифицированных специалистов, что ведет к повышению производительности труда и увеличению доходов. Компании, активно занимающиеся брендингом работодателя, также способны предлагать более привлекательные условия работы [2, с. 68]. Например, развитие корпоративной культуры и поддержка программ обучения позволяют удерживать ценные кадры [3, с. 44].

Внутренний маркетинг – это набор стратегий, направленных на повышение удовлетворенности работников через улучшение внутренней коммуникации и условий труда. В рамках этого подхода компании создают программы профессионального роста, разрабатывают гибкие системы вознаграждений и бонусов, что повышает вовлеченность сотрудников и увеличивает их производительность [4, с. 35].

Одним из наиболее эффективных инструментов маркетинга является мотивационная программа, которая играет важную роль в стимулировании к достижению лучших результатов. Системы бонусов и премий, карьерные возможности и развитие внутри компании помогают сотрудникам чувствовать свою значимость и ценность, что положительно влияет на результаты их работы [5, с. 35]. Такие стратегии также снижают текучесть кадров и повышают общий уровень производительности труда [6, с. 27].

Маркетинговые подходы также активно применяются и на государственном уровне. Государственные программы, направленные на поддержку малого и среднего бизнеса, играют важную роль в создании условий для повышения доходов населения. Поддержка инновационных компаний и субсидирование программ обучения кадров стимулируют рост производительности труда и конкурентоспособность экономики в целом [7, с. 284].

Традиционные подходы нацелены на управление трудовыми ресурсами через стандартные инструменты, такие как регламентация трудовых обязанностей, контроль рабочего времени и фиксированные системы вознаграждения. Однако они не охватывают более современные аспекты, такие как гибкость, вовлеченность сотрудников и их личностное развитие, что особенно важно в условиях конкуренции за квалифицированные кадры и высокие темпы технологического прогресса. Это влечет за собой снижение мотивации, рост текучести кадров и замедление производительности труда.

Традиционные подходы к управлению персоналом уже не отвечают современным вызовам. Необходимо переосмыслить стратегии привлечения, мотивации и удержания талантливых сотрудников. Именно здесь на первый план выходят маркетинговые подходы, которые позволяют создать привлекательный бренд работодателя, построить систему внутренней коммуникации, стимулировать рост профессиональных навыков и создать атмосферу взаимоуважения и взаимовыгодного сотрудничества. Чтобы компенсировать эти недостатки, традиционные подходы необходимо дополнить современными маркетинговыми методами. Внутренний маркетинг позволяет создать благоприятную рабочую среду и улучшить внутреннюю коммуникацию, что способствует повышению мотивации сотрудников и их вовлеченности в процессы компании.

Формирование сильного бренда работодателя помогает привлекать и удерживать высококвалифицированных работников, которые могут значительно повысить производительность и эффективность компании, что особенно важно в условиях роста конкуренции на рынке труда. Компании, развивающие свой бренд, создают привлекательные условия труда, что также положительно

влияет на репутацию компании и снижает затраты на привлечение новых сотрудников.

Также важно отметить значимость корпоративной культуры и социальных программ. Программы поддержки сотрудников, такие как медицинское страхование, субсидии, благосостояние и добровольческая деятельность, укрепляют лояльность работников и создают позитивную атмосферу в коллективе, что, в свою очередь, способствует росту производительности и улучшению эффективности трудового процесса.

Наконец, государственные программы, направленные на поддержку малого и среднего бизнеса, а также инициативы по профессиональной переподготовке и обучению сотрудников, помогают создавать более стабильные и конкурентоспособные условия на рынке труда. Эти меры поддерживают компании в их усилиях по улучшению условий труда и повышению производительности сотрудников, что благотворно влияет на общий уровень экономической активности и рост доходов населения.

В современном мире, где конкуренция на рынке труда неуклонно растет, а технологический прогресс диктует новые правила игры, эффективное управление трудовыми ресурсами становится ключевым фактором успеха для любой компании.

Применение маркетинговых инструментов в управлении персоналом не ограничивается просто рекрутингом и популяризацией компании. Это комплексный подход, который включает в себя:

- формирование сильного бренда работодателя;
- внутренний маркетинг;
- мотивационные программы;

Внедрение маркетинговых подходов в управление персоналом не только повышает уровень мотивации и производительности труда, но и способствует созданию устойчивой и конкурентоспособной компании.

Государство также играет важную роль в создании благоприятных условий для развития рынка труда. Поддержка малого и среднего бизнеса, инвестиции в образование и профессиональное развитие, создание программ переподготовки и повышения квалификации – все это способствует повышению уровня доходов населения и росту производительности труда.

Следовательно, интеграция маркетинговых подходов в управление трудовыми ресурсами становится неотъемлемой частью успешного развития, как отдельных компаний, так и экономики в целом. Это позволяет создать устойчивую систему, в которой интересы стейкхолдеров (сотрудников, компаний и государства) сбалансированы.

Список литературы

1. *Сидоров П.В., Кузнецова А.Г.* Применение маркетинговых подходов в управлении человеческими ресурсами // Управление персоналом. 2020. № 4. С. 56–63.
2. *Климова О.А.* Маркетинговые инструменты в управлении персоналом // Маркетинг в России и за рубежом. 2019. № 5. С. 68–74.
3. *Петрова Е.В.* Стратегии развития трудового потенциала в условиях цифровизации // Вопросы экономики и права. 2021. № 7. С. 44–52.
4. *Сергеева Т.В.* Государственная поддержка малого и среднего бизнеса как фактор повышения доходов населения // Экономические науки. 2022. № 1. С. 35–42.
5. *Захаров Н.К.* Влияние инновационных подходов на производительность труда // Экономика труда. 2019. № 3. С. 22–35.
6. *Гусев И.М.* Влияние бренда работодателя на производительность труда // Современные экономические исследования. 2021. № 2. С. 19–27.
7. *Николаев В.П.* Социальные аспекты повышения производительности труда в современных организациях. М.: Наука, 2018. 284 с.

УДК 349.2

Трудовое право и механизм его реализации в современных условиях

Костян И.А.

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, г. Москва

Аннотация. Настоящая статья посвящена размышлениям на тему реализации права в современных условиях, которые характеризуются внедрением новых технологий, изменением экономических, политических отношений, что непосредственно оказывает воздействие на трансформацию трудовых отношений, что в свою очередь требует своевременного и адекватного реагирования на происходящее

Ключевые слова: динамика трудового права, реализация трудового права, механизм правового регулирования, трудовые отношения,

Понимая под механизмом реализации права систему правовых средств, направленных на обеспечение результативного правового воздействия на общественные отношения, [1, с. 267-268], нельзя не отметить его значение в устранении проблем реализации прав, свобод и законных интересов субъектов общественных отношений в целом и трудовых правоотношений – в частности.

Одной из форм реализации права, как известно, является правоприменение, которое осуществляют в пределах своих полномочий в том числе органы судебной власти. Именно они обладают правом в ходе рассмотрения гражданских дел, связанных в том числе с применением норм трудового права, одновременно осуществлять субъективное право, исполняя при этом юридические обязанности с соблюдением правовых норм.

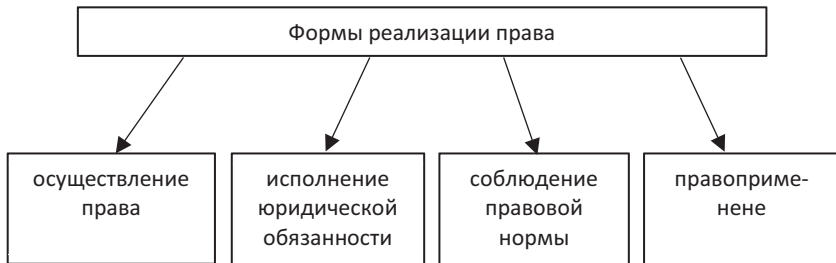


Схема 1

Судебным органам власти нередко приходится применять правовые нормы к отношениям, которые либо вовсе не урегулированы нормами права, либо вызывают вопросы относительно их отраслевой принадлежности в связи с происходящей трансформацией общественных отношений.

Так, в свое время широкое распространение в России получило применение “заемного” труда, хорошо известного за рубежом. Многие европейские страны признавали недопустимым его применение. В отдельных странах он применялся с серьезными ограничениями. Но у нас такая форма применения наемного труда совершенно

не была регламентирована законом, что создавала серьезные препятствия на пути реализации права на защиту лиц, работающих в таких условиях ("заемных работников").

Нередко "работодатель" заключал с работниками трудовой договор о выполнении ими работы у третьих лиц (в другой организации), с которой он состоял в гражданско-правовых отношениях.

В соответствии с трудовым договором работник выполнял работу (трудовую функцию), но по поручению и под контролем не работодателя, с которым был заключен трудовой договор, а организации в лице ее представителя, куда он был направлен "работодателем". При этом с этой организацией у работника не было никаких договоров.

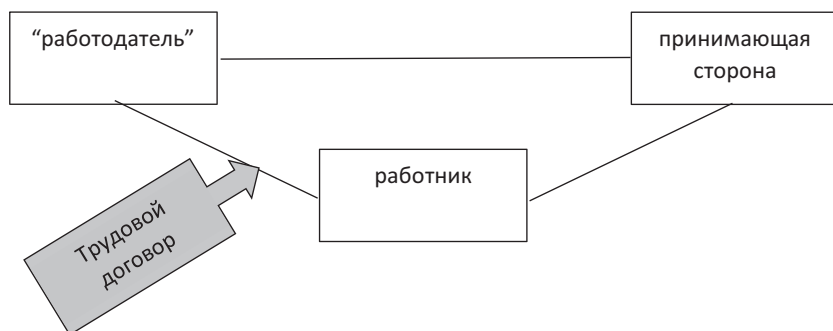


Схема 2

Между юридическими лицами заключался гражданско-правовой договор об оказании услуг. Согласно такому договору "работодатель" направлял контрагенту для выполнения определенной работы работников (предоставлял персонал), а организация, которая их принимала, производила выплаты не работникам, а "работодателю", в размере, определенном соглашением сторон, который предполагалось, включает в себя в том числе фонд оплаты труда работников, направляемых им для работы. При этом организация и управление процессом труда лиц, направляемых по гражданско-правовому договору о предоставлении персонала, осуществлялась организацией, которая их принимала, и которая являлась, по сути, фактическим

работодателем. Между тем “работодатель”, как сторона трудового договора, выполнял роль юридического работодателя, фактически при этом не выполнявшим обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Такая схема позволяла недобросовестным субъектам использовать наемный труд работников в целях извлечения дохода. Нередко, действуя в своих интересах, они не выплачивали лицам, с которыми были заключены трудовые договоры, заработную плату, присваивая их себе.

Таким образом, они осуществляли в определенном смысле мошеннические действия, когда, получив по гражданско-правовому договору деньги, в том числе на оплату труда направляемых лиц (предоставляемого персонала), либо упраздняли юридическое лицо, либо исчезали, пускаясь в бега.

Такая ситуация была возможна в силу того, что предметом договора оказания услуг, заключаемого между двумя юридическими лицами, было предоставление персонала (работников), призванных осуществлять трудовую функцию в интересах и под контролем лица, с которым они не состояли в договорных отношениях (ни трудовых, ни гражданско-правовых). Именно поэтому расчет между юридическими лицами осуществлялся сразу, как-только было выполнено обязательство по предоставлению персонала (передачи работников), которые приступали к исполнению трудовых обязанностей.

Если гражданско-правовой договор об оказании услуг (выполнении работы), в том числе исполнение условий которого осуществлялось силами исполнителя (работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях), был регламентирован гражданским законодательством, то отношения, возникающие между “заемным” работником и организацией (третьим лицом), где такой работник осуществлял трудовую деятельность, законом не были предусмотрены. Если договор подряда или оказания услуг, заключенный его сторонами, не вызывал вопросов в силу того, что именно они были субъектами, призванными нести взаимные права и обязанности, то связь между работниками, состоящими в трудовых отношениях с одним лицом, но фактически выполнявшими трудовую функцию по поручению другого лица и под его контролем в отсутствие дого-

ворного регулирования таких отношений, российским законом не была предусмотрено. В этой связи механизм защиты прав, свобод и законных интересов “заемных” работников, в том числе на получение заработной платы, отсутствовал. Все риски, связанные с негативными последствиями неисполнения работодателем принятых на себя обязательств по трудовому договору, несли работники. Тем не менее, понимая ситуацию, они вынуждены были заключать подобные договоры, учитывая нестабильность экономической ситуации в стране, в том числе обусловленной отсутствием работы.

Судебная практика того времени (до внесения изменений в ТК РФ), как правило, складывалась не в пользу работника. Это было обусловлено тем, что юридически работодателем являлся субъект, заключивший с ним трудовой договор, что влекло за собой возникновение трудовых отношений. Отношения же с фактическим работодателем (с организацией, по поручению которой и под ее контролем исполнялись трудовые обязанности с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка), не были урегулированы каким-либо договором (соглашением), не были надлежащим образом урегулированы на уровне законодательства.

Так, обязанность выплачивать заработную плату лежала на работодателе, с которым был заключен трудовой договор. Никаких договоров с организацией, в интересах которой они выполняли работу (оказывали услуги), у них не было. Более того в соответствии с гражданско-правовым договором об оказании усолу по предоставлении персонала, организация, использующая труд персонала, предоставленного ей по договору, выполнила свои обязательства перед лицом, которое юридически являлось их работодателем.

Таким образом круг замыкался и суды отказывали по этой причине в иске о взыскании в их пользу заработной платы с организации, в которой они фактически исполняли трудовую функцию, обусловленную трудовым договором. При этом не было возможности осуществить реальную защиту прав указанных работников в силу того, что нередко не представлялось возможным найти работодателя, с которым был заключен трудовой договор.

В рассматриваемой ситуации удивляет в определенном смысле позиция государственных органов власти – судов общей юрис-

дикции. Привлекая в качестве соответчика организацию, которой во исполнение гражданского договора был направлен для работы персонал (работники), трудом которых организация управляла и в интересах которой они осуществляли трудовую деятельность, то есть фактически для которых были работодателями, суды оценивали наличие или отсутствие трудовых отношений по одному лишь признаку – с кем был заключен трудовой договор. Между тем факт допущения до работы уполномоченным лицом работника, управление процессом его труда служит самостоятельным основанием возникновения трудовых отношений. В этой связи пресечь правонарушения, которые имели место в отношении значительного числа лиц, которые оставались по существу без средств к существованию, можно было. Для этого требовалось возложить ответственность (все риски, связанные с неисполнением “работодателем” обязанностей перед работниками, которые состояли с ним в трудовых отношениях, на юридическое лицо, которое в отсутствие договорных отношений (отношений, не урегулированных нормами трудового права) допускало применение наемного труда, поощряя таким образом существование правонарушений, и являясь в этом смысле соучастником правонарушения. Для этого вполне достаточно было сформировать негативную судебную практику, признавая фактическими трудовыми отношения, возникающие с организациями, которые принимали персонал и осуществляли фактическое их допущение к работе.

На современном этапе заемный труд в силу ч. 1 ст. 56.1 ТК РФ запрещен. Между тем нельзя не отметить, что несмотря на изменения трудового законодательства, в результате которых правовые гарантии прав работников усилены, норма, предусмотренная ч. 4 ст. 341.1 ТК РФ, по-прежнему оставляет без внимания и должной оценки разновидность отношений, которые возникают между направляемым работником и принимаемой стороной, фактически являющейся работодателем, осуществляя властные полномочия по организации и управлению процессом труда, исполняя юридические обязанности по оплате труда, которая производится ими опосредованно через частные агентства занятости.

Так, в силу положений, предусмотренных ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ, отношения между частным агентством занятости и направляемым ра-

ботником являются трудовыми и не прекращаются при направлении его к принимающей стороне. Основанием для такого утверждения является трудовой договор, который служит в соответствии со ст. 16 ТК РФ основанием возникновения трудовых отношений. Между тем, по сути, частное агентство занятости оказывает исключительно посредническую деятельность между принимаемой организацией и направляемым работником.

Понимая это, представители науки трудового права тем не менее предприняли неудачную, на мой взгляд, попытку признать такие отношения нетипичными и применить к ним гражданско-правовую конструкцию о множественности лиц на стороне работодателя, выделяя при этом “параллельную множественность лиц на стороне работодателя в трудовых обязательствах” [2, с. 46], утверждая о том, что здесь имеет место расщепление их работодательской власти. [2, с. 58, 62, 63] При всей привлекательности подобных изысков, вряд ли можно приведенное суждение признать удачным по ряду причин.

Во-первых, гражданское, семейное законодательство, законодательство страхования, предполагает иную конструкцию, когда множественность лиц применима к одним и тем же субъектам, например, арендаторы, страхователи, др. В трудовом праве ситуация иная. Предложено рассматривать множественность лиц на стороне работодателя тогда, когда работодателем выступает лишь один субъект – частное агентство занятости. В трудовых отношениях работодатель всегда один. Он обязан организовывать и управлять процессом труда, выплачивать заработную плату, исполнять другие обязанности. Он наделен и властными полномочиями, необходимыми ему для исполнения юридических обязанностей.

Во-вторых, вызывает вопрос, каким образом на стороне работодателя оказалось множественность (множество) лиц, если трудовые отношения возникают исключительно между работником и частным агентством занятости, который и выступает работодателем? При этом субъект, наделенный полномочиями управлять процессом труда (принимающая сторона), в силу ч. 1 ст. 342.1 ТК РФ работодателем не является. Наличие множественности (множества) лиц на стороне работодателя, в подчинении у которого (которых) находится работ-

ник производит впечатление, что имеет место ситуация, о которой говорится: “один с сошкой, семеро с ложкой”.

В-третьих, трудно себе представить, когда в трудовых отношениях один работодатель контролирует деятельность другого работодателя, правильнее сказать одно лицо, выступающее на стороне работодателя – частное агентство занятости (собственно работодатель), контролирует деятельность другого лица, также выступающего на стороне работодателя, но не являющегося работодателем. При этом в соответствии с ч. 10 ст. 341.2 ТК РФ частное агентство занятости, будучи работодателем, обязано осуществлять контроль за соблюдением требований трудового законодательства принимающей стороной.

Наряду с этим вызывает вопросы, каким образом произошло расщепление работодательской власти, на основании каких положений трудового или гражданского законодательства сделан такой вывод.

В-четвертых, нельзя не учитывать, что законодатель не признает принимающую сторону работодателем, в связи с чем нет оснований утверждать, что на стороне работодателя находится множество лиц, среди которых один является собственно работодателем, а второй, которому работодатель “передал” часть своих властных полномочий, и тем самым “расщепил” работодательскую власть, выступает лишь элементом (составляющей) множественности (множества) лиц на стороне работодателя.

Представляется целесообразным устранить недостатки правового регулирования отношений, возникающих в результате применения определенной формы заемного труда, обеспечив надлежащие гарантии прав “заемных” работников, работодателей, применяющих их труд, и частных агентств занятости, участвующих в этом процессе, не изобретая ненужных конструкций, и не усложняя и без того непростую ситуацию.

Аналогичная ситуация сегодня просматривается на современном этапе в области реализации прав лиц, осуществляющих трудовую деятельность с использованием цифровых платформ. На современном этапе лица, осуществляющие трудовую деятельность с использованием цифровых платформ также, как и в прошлом

“заемные работники” не имеют возможности защитить свои права, свободы и законные интересы в силу специфики правоприменения, осуществляемого в том числе органами судебной власти. Несмотря на провозглашенный принцип презумпции трудовых отношений, курьеры, водители такси, другие работники, осуществляющие трудовую деятельность с применением цифровой платформы, не могут защитить свои права. В соответствии с ч. 3 ст. 19 ТК РФ при рассмотрении трудовых споров неустранимые сомнения толкуются судами в пользу трудовых отношений. И тем не менее приведенным выше субъектам не удастся доказать, что отношения, возникающие в связи с исполнением ими трудовой функции при подчинении правилам, установленным цифровой платформой, представляют собой трудовые отношения в силу того, что уже по своей природе, по характеру такие отношения являются отношениями власти и подчинения, возникающие в связи с применением самостоятельного труда.

Изменения, происходящие в науке и технике, безусловно, влекут преобразование общества, влияют на общественные отношения, на их модификацию. История развития общества свидетельствует о динамике правового регулирования отношений в процессе реформирования общества. И тем не менее основа права остается неизменной, позволяющей, не изменяя его сущности, формировать новые правила, поведения, соблюдая основные принципы права.

Список литературы

1. *Алексеев С.С.* Общая теория права: учеб. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ТК Велюи, Изд-во Проспект. 2008. 576 с.
2. *Харитонов М.М.* Множественность лиц на стороне работодателя. Научно-практическое пособие. – М.: Юстицинформ. 2011. 68 с.

Корпоративное пенсионное обеспечение как альтернативный инструмент формирования пенсионных накоплений

Кравченко Е.В., Суховеева А.А.

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

Аннотация. В современных условиях возрастает актуальность формирования дополнительных финансовых инструментов для повышения благосостояния населения страны, в том числе при наступлении пенсионного возраста. В статье рассмотрено современное состояние и факторы, препятствующие развитию корпоративного пенсионного обеспечения в России, выступающего альтернативным инструментом повышения уровня пенсионного обеспечения граждан в будущем.

Ключевые слова: корпоративные пенсионные программы, долгосрочные сбережения граждан, пенсионные накопления, негосударственные пенсионные фонды.

Отечественная пенсионная система в современных условиях экономической неопределенности продолжает сохранять риски финансовой устойчивости и достижение ее финансового равновесия и самостоятельности в среднесрочной перспективе представляется маловероятным, что непосредственно сказывается и на уровне пенсионного обеспечения граждан. [1]

Коэффициент замещения пенсией утраченного заработка в последние годы имеет тенденцию к снижению и в 2023 году составил 26,4%, что является самым низким показателем за прошедшие годы (в 2015 году -35,0%), значительно ниже минимального показателя, рекомендованного МОТ (40,0%). (рис.1)

В Стратегии долгосрочного развития отечественной пенсионной системы в целях повышения ее эффективности акцентируется внимание на развитии и совершенствовании трех ее уровней, что по прогнозу позволит повысить работающим коэффициент замещения пенсией утраченного заработка до 70% при наличии 40-45 лет страхового стажа, а именно:

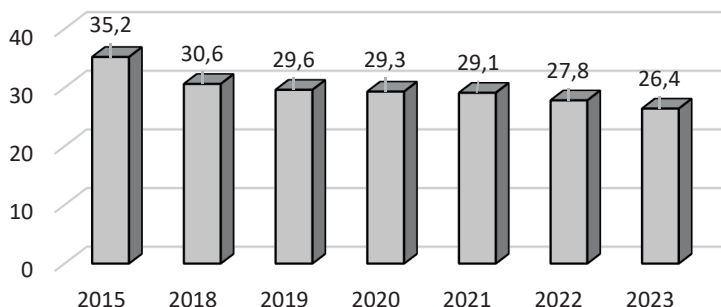


Рис. 1. Динамика коэффициента замещения утраченного заработка в Российской Федерации с 2015 по 2023 годы, % [2]

- частной пенсии, формируемой работником самостоятельно в рамках пенсионных программ, предлагаемых негосударственными пенсионными фондами (далее НПФ), страховыми компаниями;
- корпоративных пенсий, которые формируются как правило по двум видам: в рамках «базовых» программ, где финансирование осуществляется непосредственно работодателем на индивидуальные счета сотрудников и «паритетных», когда работодатель и работник уплачивают совместно страховые взносы;
- страховых пенсий, формируемых в рамках системы обязательного пенсионного страхования (далее ОПС) за счет страховых взносов и межбюджетных трансфертов.

Таким образом, государством отводится значительная роль корпоративному пенсионному обеспечению в архитектуре современной пенсионной системы. [3, с. 9]

Безусловно, корпоративные пенсионные программы (далее КПП) выгодны:

- работнику, так как позволяют сформировать дополнительный пенсионный капитал и получить достойную негосударственную пенсию;
- работодателю, так как позволяют повысить эффективность бизнеса, привлечь квалифицированные кадры и служат мотивирующим фактором повышения производительности труда.

Следует отметить, государством предоставляются налоговые преференции компаниям, реализующим КПП: уменьшение налога на прибыль, страховые взносы в СФР, уплачиваемые в соответствии с договорами с НПФ не подлежат налогообложению, не включаются в расчет налогооблагаемой базы по НДФЛ. [4]

Достаточно широкий спектр КПП, предлагаемый на рынке, позволяет гибко адаптироваться к потребностям каждой компании (организации). Наиболее популярными в современных условиях являются КПП на «паритетных» условиях.

На начало 2024 года в системе корпоративного пенсионного обеспечения насчитывалось 4,3 млн. чел., из которых около 2,8 млн. участников (65,0%) находились в стадии накопления пенсионного капитала. [5] Следует отметить, средний размер выплачиваемой пенсии, сформированной по корпоративному негосударственному пенсионному обеспечению (далее НПО), составил 4,2 тыс. руб., что ниже на 14,3% показателя по индивидуальному НПО, который сложился в размере 4,8 тыс. руб., однако имеет тенденцию к увеличению, так прирост в 2023 году составил 3,4%. Средний размер пенсий по индивидуальному НПО показал снижение на 10%. [5] (рис. 2)

Сравнивая размеры средней назначенной пенсии по старости в России за период с 2020 по 2023 года со средним размером выплачиваемой негосударственной пенсии можно сделать вывод: формирование негосударственной пенсии в рамках корпоративного и индивидуального НПО позволяет повысить уровень дохода пенсионера на 20%, а коэффициент замещения пенсией утраченного заработка при этом возрастает до 38% – 40%. [6] При этом стоит отметить, в отдельных негосударственных фондах показатели складываются выше среднего так, в АО НПФ ВТБ Пенсионный Фонд средний размер ежемесячной негосударственной пенсии по состоянию на 31 декабря 2023 года составил 6,04 тыс. руб., что выше показателя 2022 года (5,44 тыс. руб.) на 11,0%. [7] Средний размер негосударственной пенсии, выплачиваемой АО «НПФ ГАЗФОНД», по итогам 2023 года сложился в размере 11,73 тыс. руб., что выше показателя предыдущего года (11,35 тыс. руб.) на 3,3% и является одним из самых высоких среди НПФ страны. [8]

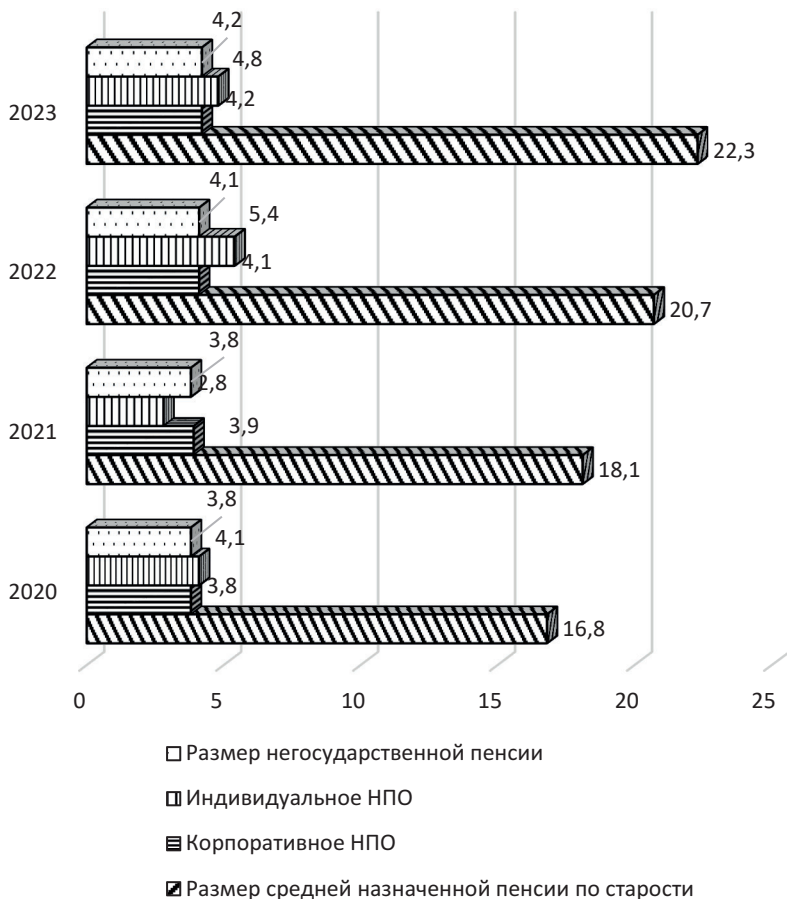


Рис. 2. Размер средней назначенной пенсии по старости и средней негосударственной пенсии в 2020-2023 гг., тыс. руб./мес. [5]

Исследование, проведенное в 2023 году компанией «Технологии Доверия» (ТеДо) показало наличие КПП только у 33% компаний из 118 компаний, участвующих в опросе. При этом 52% не планируют их внедрение, а 19% компаний, не имеющих таких программ, собираются их внедрить. Среди участников исследования 21% полагают, что внедрение КПП служит мотивацией к сохранению квалифицированных кадров; 21% считают, что наличие КПП повышает

имидж компании как социально ответственной; 18 % опрошенных одной из основных целей выдвигают обеспечение условий для безболезненного ухода на пенсию сотрудников старшего возраста. Работодатели отмечают, что в основном средний возраст сотрудников, участвующих в КПП, составляет 40-45 лет (36%) и по 18% приходится на возраст 35-40 и 45-50 лет. [9]

Сегодня во многих компаниях наличие КПП рассматривается как важный элемент ESG-стратегии – под эти цели компании смогли включить и расширить свои пенсионные планы, так как пенсии играют ключевую роль в заботе о сотрудниках и обществе. Вместе с тем существует ряд факторов, тормозящих развитие корпоративного пенсионного обеспечения, а именно:

- экономическая неопределенность в стране, способствующая снижению уровня доверия граждан, которые больше предпочитают вкладывать средства в более эффективные инвестиционные инструменты с более высокой доходностью и быстрой отдачей (банковские депозиты, ИИС и т.д.), чем в КПП;
- снижение финансирования работодателями КПП вследствие ухудшения финансового положения компаний;
- пересмотр параметров КПП, в том числе в части увеличения минимального стажа, дающего право на получение пенсионных выплат;
- расширение работодателями так называемых краткосрочных форм занятости, что не предоставляет возможности формирования пенсионного капитала в рамках КПП.

Развитию корпоративного пенсионного обеспечения также препятствует недостаточный объем информации о преимуществах данного вида пенсионного страхования и низкий уровень финансовой, в том числе и пенсионной грамотности населения.

Таким образом, развитие корпоративного пенсионного обеспечения представляется актуальной задачей на современном этапе. Диверсифицируя инструменты пенсионного обеспечения, развивая корпоративные пенсионные программы можно обеспечить повышение его более высокого уровня, минимизировать демографические риски, риски финансовой устойчивости пенсионной системы в целом, а также повысить уровень пенсионного обеспечения гражд-

дан. [6] Особая роль в решении задач по развитию корпоративного пенсионного обеспечения отводится государству, которое путем стимулирования работодателей к внедрению корпоративных пенсионных программ, в том числе расширением спектра налоговых льгот способствует активизации данного процесса.

Список литературы

1. *Инкина, А.А.* Проблемы и тренды развития негосударственного пенсионного обеспечения в современных условиях / А. А. Инкина // Развитие Российской экономики и ее финансовая безопасность в условиях современных вызовов и угроз: материалы Международной научно-практической онлайн-конференции, Ростов-на-Дону, 14 апреля 2022 года. – Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет «РИНХ», 2022. – С. 109-113.
2. Официальный сайт Социального фонда России [Электронный ресурс]- Режим доступа.: <https://sfr.gov.ru/>
3. *Кравченко, Е.В.* Развитие системы корпоративного пенсионного обеспечения как эффективный инструмент совершенствования пенсионной системы / Е. В. Кравченко // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2020. – № 4. – С. 5-9.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации часть 2 (НК РФ ч. 2) [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>
5. Деятельность НПФ по НПО в 2023 году. Мониторинг отдельных показателей. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://napf.ru/files/247661/Отчет_НАПФ_Деятельность_НПФ2023_pdf
6. *Кравченко, Е.В.* Пенсионная система России: проблемы и векторы развития / Е. В. Кравченко, А. А. Суховеева // Финансовая экономика. – 2023. – № 3. – С. 129-132.
7. Результаты работы Фонда на 31 декабря 2023 года: Негосударственное пенсионное обеспечение. [Электронный ресурс]- Режим доступа: <https://www.vtbnpf.ru/>
8. Фонд в цифрах. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://gazfond.ru/fund/indicators/>
9. Корпоративные пенсионные программы в РФ. (По материалам Исследования корпоративных пенсионных программ -2023). [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://data.tedo.ru/materials/corp-pension-programms-rf.pdf>

Жизненный дизайн как новая социальная практика между карьерой и обучением

Кузнецова Ю.В.

*Таганрогский институт управления и экономики,
Ростовская область, г. Таганрог*

Аннотация. В статье анализируется модель «Life-design» – практики обучения планирования карьеры и оценивания карьерных препятствий. Описаны структурные элементы данной практики. Обосновывается актуальность ее применения в социальном пространстве. Отмечается необходимость введения данной социальной практики как значимого переходного момента между профессиональным образованием и построением карьеры. Модель «Life-design» выступает как наиболее эффективная в условиях нестабильного общества. Рассматриваются социальные практики развития и продвижения карьеры в условиях Российской реальности.

Ключевые слова: карьерное консультирование, социальная практика, модель «Life-design», адаптируемость к карьере, готовность к изменениям.

Социальная устойчивость и социальная активность в современных условиях связаны с умением чутко реагировать на те социальные, экономические, политические и культурные вызовы, которые нам предъявляет нестабильная нынешняя ситуация. Понятие «социальная практика» довольно прочно вошло в нашу жизнь и используется в различных контекстах [1]. В исследованиях А.В. Мудрика социальная практика рассматривается как особые типы, формы и виды организации практики, с помощью которых индивидуальный или групповой субъект входит в систему социальных отношений, принимает на себя их влияние и изменяется под их воздействием [2]. Возникающие социальные практики являются отражением актуальных тенденций происходящих в обществе, они призваны решать важные социальные задачи [3].

Одной из важных социальных практик активно внедряемых в зарубежных странах выступает консультирование индивидов по вопросам карьерного развития. В научном и социальном простран-

стве получила распространение модель жизненного дизайна «Life-design» – обучение стратегиям планирования карьеры и использования жизненного опыта для развития внутренней стабильности в период высокой социальной неустойчивости, профессиональной неопределенности относительно личной карьеры и возможностей трудоустройства [4]. Тысячи молодых людей получая высшее образование решают для себя важный вопрос относительно будущей профессиональной карьеры, сталкиваясь при этом с многочисленными социально-трудовыми сложностями и препятствиями: ограниченное количество высокооплачиваемых мест, необходимость поддерживать конкурентноспособность за счет непрерывного расширения своих компетенций, внутренняя неуверенность новичка на рынке труда, гендерные, социальные и этно-культурные формы неравенства. Одной из контекстуальных проблем, которая возникает перед выпускниками вузов является традиционная установка, о том, что получение высшего образования является гарантом получения высокооплачиваемой работы и быстрого карьерного продвижения. Как показывают многочисленные зарубежные исследования (К. Инксон, М.Л. Савикас, С. Jude) наличие профессионального образования как единственного возможного ресурса на сегодняшний день не является достаточным для успешной реализации в жизненном пространстве и профессиональной деятельности.

Другая значимая проблема, возникающая перед выпускниками – это как сочетать между собой личную жизнь, создание семьи и построение карьеры. Как избежать перекосов в выстраивании взаимоотношений между жизненным и профессиональным планами. Решить эти и другие сложности возникающие в процессе построения карьерных траекторий помогает практика оформления жизненного дизайна «Life-design». Консультативная модель жизненного дизайна «Life-design» была предложена в работах (Savickas et al., 2009) [5]. Цель данной практики сделать доступным для индивида его жизненный опыт, трансформировать его в ресурс в процессе рассказывания историй о построении карьеры и приобретении различных профессиональных навыков. Модель жизненного дизайна «Life-design» основывается на практиках самоконструирования в профессиональной деятельности. В работах М. Савикаса, человек

выступает как активный агент, опирающиеся на развитую персональную рефлексию, нацеленную на создание множественных вариантов субъективной идентичности в различных жизненных сферах [5]. Когда человек повествует о своей карьере, он может мысленно отслеживать этапы и цели своего профессионального развития, профессиональные барьеры и причины, способствовавшие смене деятельности. «Life-design» развивает способность предвидеть перспективы роста и свое собственное будущее в изменчивых условиях. Программа «Life-design» нацелена на повышение адаптируемости к карьере [5]. По сути, программа направлена на раскрытие профессиональной индивидуальности человека в пространстве карьеры: как человек адаптируется к новым условиям и запросам карьеры, какие роли актуализируются в тех или иных жизненных сферах, во время повествования о работе и жизни. М. Савикас выделяет пять базовых условий повышения адаптируемости к карьере: 1) заинтересованность в развитии карьеры, 2) контроль за собственными действиями и принятием решений; 3) сосредоточенность как показатель поиска эффективных стратегий для достижения удовлетворённости процессом; 4) уверенность как показатель самоэффективности и способности отстаивать выбранный маршрут; 5) целеустремленность как понимание перспективы карьерного продвижения [5]. Большинство людей, которые сталкиваются с проблемами построения карьеры не учитывают эти пять базовых компонентов, повышающих адаптируемость к карьере, в связи с этим необходимо внедрять в социальную практику консультирование по вопросам стратегического развития карьеры. Савикас подчеркивает, когда человек в ходе консультативной беседы выстраивает свое повествование (narrative) о карьере и это имеет решающее значение для формирования жизненного дизайна как в качестве процессуального (поворотного этапа осмысления), так и для результативного (итогового). Процесс интервенции позволяет обнаружить препятствия и трудности, сделать перефокусировку и сформировать новые смыслы и стратегические цели профессиональной деятельности.

К. Инксон в своих работах высказывает сходную мысль о том, что необходимо в высших учебных заведениях обучать студентов не только профессионально значимым дисциплинам, но и уделять осо-

бое внимание «самоуправлению» и управлению персональной карьерой [6]. Получается странный парадокс, отмечает исследователь например, по специализации «Менеджмент» мы обучаем студентов первоначально управлять «жизнями других людей», но не даем знаний как эффективно простраивать собственную» [6]. Инксон отмечает некоторую консервативную устойчивость самих студентов относительно выборов курсов, которые чаще предпочитают классические программы, современным программам-конструкторам, совмещающие разные курсы и формирующие междисциплинарное образование.

Отдельные исследователи указывают, что важнейшим качеством в профессиональном и социальном пространстве выступает гибкость и готовность к переменам. Эти качества предъявляют к индивиду ряд требований. Личность должна быть нацелена на познание себя (своих способностей, эмоций и знаний) и окружающей среды в профессиональной сфере это знание инноваций и возможных перспектив развития. Социальная практика «Life-design» позволяет развивать эти две важные стратегии формируя готовность к переменам, делая личность более устойчивой и успешной в условиях изменяющейся среды.

О важности внимания к развитию карьеры в современных условиях свидетельствуют и те социальные практики, которые активно внедряемые в нашей стране. Как отмечают в своем исследовании Е.В. Минина, Е.С. Павленко, М.А. Кирюшина и другие: «... в последнее десятилетие карьерное консультирование в Российской Федерации получило мощный толчок к развитию за счет привлечения различных ресурсов и общего повышения социального интереса к этому вопросу. Основу в развитии этого направления играют стейкхолдеры в лице государства, коммерческих агентств, НКО и бизнеса» [7]. Каждый из них использует свои подходы и стратегии, создавая как новые возможности для получения профессионального опыта, так и новые варианты профессиональной занятости, расширяя сферу обслуживания, социальной поддержки и коммерческого сектора. «Отдельные некоммерческие организации и бизнес фокусируются на работе с социально уязвимыми молодыми людьми, помогая им с профессиональным самоопределением и выбором, в то время

как коммерческие образовательные агентства нацелены на работу с состоятельными семьями, а государство выступает инициатором крупномасштабных национальных проектов» [7]. Создаются специализированные обучающие онлайн платформы по развитию персональной карьеры на коммерческой основе. В целом, можно отметить, что существующий формат продвижения программы карьерного развития носит социально ориентированный характер и рассчитан на активных, креативных и ищущих людей, владеющих новыми технологиями и умеющих работать в информационном пространстве. При этом индивидуальный подход к карьерному росту у отдельных представителей, различных социальных групп, особенно тех, которые испытывают социально-экономическое неравенство остается достаточно актуальным.

Список литературы

1. Егоров, А.Е. Проектирование жизненной карьеры в процессе социального образования / А. Е. Егоров // Казанский педагогический журнал. – 2003. – № 2. – С. 60-64.
2. Мудрик, А.В. Социальная педагогика в социальных практиках. Социальная педагогика в социальных практиках [Текст]: Сборник материалов Международного симпозиума / Научн. ред. А.В. Мудрик, Т.Т. Щелина. – М.: БУКИ ВЕДИ, 2013. – 212 с.
3. Залаутдинова, С.Е. Социальные практики как условие подготовки будущих педагогов к добровольческой деятельности / С. Е. Залаутдинова // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. – 2020. – № 2(12). – С. 20-24.
4. Jude, Ch., Maree Ja.G., Jordaan J. Effects of life design counselling on secondary students with career indecision in a resource-constrained community // International Journal of Adolescence and Youth. – 2023. – Vol. 28, No. 1. – DOI 10.1080/02673843.2023.2245439.
5. Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
6. Inkson, K. The new career studies: metaphor in theory and teaching. Vol. 23 No. 1 (2010): Evolving field of career studies <https://www.nicecjournal.co.uk/index.php/nc/article/view/166>
7. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е.В. Минина, Е.С. Павленко, М.А. Кирюшина, А.А. Якубовская. – М.: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. – 102 с. – 100 экз. – (Современная аналитика образования. № 2(51)).

Применение процедуры медиации при разрешении трудовых споров

Лукашева Н.Н.

Институт «Таврическая академия» Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь

Аннотация. Актуальность выбранной темы бесспорна, как со стороны необходимости внедрения процедуры медиации в правоприменительной практике, так и со стороны применения примирительных процедур при разрешении индивидуальных трудовых споров и конфликтов, в трудовых правоотношениях. Вопросы, которым уделено внимание автора в статье – это о преимуществах медиации, ее положительных и проблемных чертах, которые неоднократно рассматриваются теоретиками и практиками в сфере гражданского, трудового, гражданского процессуального права и исполнительного производства. В результате проведенного исследования автор приходит к выводу о недостаточном правовом урегулировании некоторых вопросов, возникающих при проведении медиации, составлении медиативного соглашения и его исполнении, а также о необходимости, с целью достижения стабильности трудовых отношений и дальнейшего развития медиации в сфере урегулирования трудовых споров, при заключении трудового договора, включать в его содержание дополнительное условие о возможности применения медиации в случае возникновения споров.

Ключевые слова: трудовые отношений, процедура медиации, индивидуальные трудовые споры, работник, работодатель, трудовой договор, урегулирование споров, трудовое законодательство.

Трудовые отношения, которые возникают между работодателем и работниками после заключения между ними трудового договора, достаточно часто сопровождаются индивидуальными трудовыми спорами между сторонами.

Основаниями их возникновения является неисполнение или ненадлежащее исполнение сторонами условий трудового договора, своих обязанностей, нарушение ими норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений локальных нормативных актов.

Законодатель предусматривает различные порядки урегулирования конфликтных и спорных ситуаций, среди них досудебные и судебные, а именно переговоры, рассмотрение комиссией по трудовым спорам (далее КТС), применение процедуры медиации, предусматривающей участие посредника, а также судебный порядок.

Наличие указанных возможностей разрешения индивидуальных трудовых споров свидетельствуют о том, что рассмотрение и разрешение спора предпочтительно осуществлять в стенах работодателя, давая возможность конфликтующим сторонам, после установления истины, продолжить трудовые отношения, не допуская впредь подобных и других нарушений, без прекращения трудовых отношений. Рассмотренный и разрешённый трудовой спор судом, с вынесением решения в пользу работника, в подавляющем большинстве случаев, побуждает работника инициировать свое увольнение по собственному желанию, т.к. работодатель в большинстве случаев не мирится с проигрышем. Это одно из самых весомых оснований для сторон трудовых споров начинать их разрешение с использованием примирительных процедур.

Из перечисленных выше способов урегулирования индивидуальных трудовых споров особое внимание заслуживает возможность прибегнуть к одной из примирительных процедур, процедуре медиации, урегулированной Федеральным законом №193-ФЗ от 27.07.2010 г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее Закон о медиации) проведение которой возможно как досудебном так и судебном порядке [1]. Надо подчеркнуть, что данная процедура не применима при разрешении коллективных трудовых споров.

Закон о медиации даёт понятие процедуре медиации – как способу урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения, а также определение медиатора – как независимого физического лица, привлекаемого сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора. Трудовым спором в соответствии со ст. 381 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) являются неурегулированные разногласия между работодателем и работни-

ком по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров [2].

Трудовое право открывает достаточно возможностей для применения медиации как в трудовых отношениях, так и тесно связанных с ними.

Особенность медиации состоит в её преимуществах, которые очевидны и выражаются в её добровольности, добросовестности, конфиденциальности, независимости (нейтральности) посредника, сотрудничестве и равноправии сторон, сохранении деловой репутации работодателя и работника, в снижении расходов стороны относительно других форм разрешения споров, в экономии времени при проведении процедуры (предел её проведения 180 дней), а также возможности путём переговоров определить возможные пути разрешения конфликта, договориться о порядке дальнейшего взаимодействия и выработать медиативное соглашение, удовлетворяющее обе стороны. Согласно ст. 12 Закона о медиации медиативное соглашение, как результат процедуры медиации, проведенной без передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, приобретает силу исполнительного документа только при условии удостоверения его нотариусом.

Необходимо также подчеркнуть, что в отличие от рассмотрения спора в судебном порядке, процедура медиации предоставляет возможность выхода за пределы исковых требований, спорящие стороны не связаны предметом и основанием иска, они имеют право договориться о любых условиях выхода из спорной ситуации, которые соответствуют их интересам. По инициативе сторон или медиатора процедура медиации может быть прекращена.

Большинство субъектов трудовых отношений не знают о медиации, её возможностях и преимуществах. Необходимо популяризировать процедуру медиации, повышать правовую и корпоративную культуру среди работников, разъясняя процедуры, порядок ее проведения и последствия. Необходимо проводить обучение

работников с целью ознакомления из со всеми, предусмотренными законом, альтернативными способами разрешения конфликтов, примирительными процедурами, а также с целью снижения нагрузки на судебную систему, т.к. количество трудовых споров в производстве судов общей юрисдикции с каждым годом только увеличивается, а это категория дел повышенной сложности, а из-за большой загруженности у судьи нет достаточного количества времени на качественное рассмотрение такого дела, что может привести к вынесению не законного решения. В свою очередь это несет за собой его обжалование, потерю времени, дополнительные судебные расходы (средняя стоимость юруслуг по трудовым спорам от 100 000 руб. до 250 рублей), репутационные издержки, материальные потери, психологические травмы, моральный вред и ряд других негативных последствий. В разъяснительной работе, которая указа выше, должны участвовать первичные профсоюзные организации и выборные органы первичной профсоюзной организации, которые представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя и пользуются их доверием, с целью укрепления стабильности трудовых отношений между сторонами социального партнерства и недопущения конфликтных ситуаций, нарушающих социально-трудовые права работников и климат в коллективе.

Существует заблуждение, что медиация может применяться только во досудебном порядке, хотя на самом деле она может быть применима и в производстве комиссии по трудовым спорам, в производстве суда и исполнительном производстве, при принудительном исполнении исполнительных документов, таких как исполнительные листы, удостоверения КТС, медиативные соглашения. Так, согласно ст. 50. ФЗ от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 08.08.2024) Об исполнительном производстве определен широкий перечень прав и обязанностей сторон исполнительного производства, в т.ч. о том, что стороны исполнительного производства вправе до окончания исполнительного производства стороны исполнительного производства вправе заключить мировое соглашение, соглашение о примирении, утверждаемые в судебном порядке [3]. А в соответствии с п.5 ч.1 ст.150 и ст.173 ГПК РФ лица, участвующие в гражданском

деле вправе урегулировать споры посредством заключения мирового соглашения, в том числе по результатам проведения в порядке, установленном Законом о медиации, процедуры медиации, которую вправе проводить стороны на любой стадии судебного рассмотрения и разрешения дела, до ухода суда в совещательную комнату для вынесения судебного постановления.

Инициатором применения медиации может быть как работник, так и работодатель, истец или ответчик, взыскатель или должник. Работники чаще иницируют процедуру медиации, но согласно нынешней статистики рост инициативы со стороны работодателей возрастает, что не может не радовать. Это свидетельствует о возрастающей необходимости в применении примирительной процедуры с участием посредника – медиатора, с целью минимизировать возможные негативные последствия в результате других способов разрешения споров между сторонами.

Наличие большого количества трудовых дел в отношении работодателя в производстве суда наносит ему значительный репутационный вред, падает как доверие работников к работодателю, так и лиц, ищущих работу, привлекает внимание федеральной инспекции труда и соответствующие правовые последствия, а также судом может быть вынесено частное определение в адрес работодателя, его должностных лиц с целью установления и привлечения к ответственности виновных в возникновении множестве трудовых споров.

Одной из возможностей избежать указанных негативных последствий является примирение. Виды примирительных процедур указаны в ст. 153.3 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее ГПК РФ) [4]. К ним относится урегулирование путем проведения переговоров, посредничества, в том числе медиации, судебного примирения, или использования других примирительных процедур, если это не противоречит федеральному закону. Тут необходимо сказать о третейском судебном рассмотрении спора и возможности решением третейского суда утверждения мирового соглашения.

Из указанной выше статьи следует, что стороны вправе урегулировать спор путем проведения процедуры медиации в порядке, установленном гарантиями ст. 153.5 ГПК РФ и федеральным зако-

ном. В случае заявления сторонами такого ходатайства суд откладывает судебное разбирательство на основании ч. 1 ст. 169 ГПК РФ, что свидетельствует о прямом предоставлении возможности реализации права на примирение с помощью независимого посредника – медиатора. Далее ГПК РФ в ст.153.2 устанавливает порядок и сроки проведения примирительной процедуры, указывая на то, что примирительная процедура может быть проведена как по ходатайству сторон, так и по предложению суда. При согласии сторон о проведении примирительной процедуры и при необходимости откладывается судебное разбирательство, о чем суд выносит своё определение. Гражданский кодекс РФ в ст.202 предусматривает приостановление течения срока исковой давности на срок проведения процедуры медиации [5].

Результатом использования примирительной процедуры может быть как достижение сторонами примирения, так и нет, или они вообще отказались от проведения примирительных процедур либо истек срок их проведения. Тогда суд возобновляет судебное разбирательство в порядке, предусмотренном ч.3 ст. 169 ГПК РФ. В основу данного урегулирования порядка положены общеправовые принципы. Хочется, чтобы законодатель был последователен и внося изменения в законодательные акты, учитывал необходимость внесения тех изменений, которые способствовали работать определенным институтам, порядкам в полную силу. Так долгожданный ФЗ от 26 июля 2019 г. № 197-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» внес поправки о расширении применения и пояснении видов примирительных процедур, но не коснулся норм ТК РФ, законодательства об исполнительном производстве и нотариате [6].

Проведенное исследование позволяет высказать некоторые предложения для более эффективной реализации применения процедуры медиации. Необходимо было бы рассмотреть и внести дополнения, по аналогии с приведенными выше положениями гражданского процессуального законодательства, в ст. 387. ТК РФ Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам, предоставив возможность КТС при рассмотрении индивидуального трудового спора, как и для суда общей юрисдикции, использовать процедуру медиации, в том же порядке,

сократив только сроки на проведение процедуры.

Также ранее в настоящей статье указывалось, что возможно предусмотреть при заключении трудового договора дополнительное условие в обязанности сторон о том, что в случае возникновения в процессе исполнения положений, заключенного между ними трудового договора, конфликтов и споров, за исключением тех, что законом предусмотрено рассматривать в суде, стороны прибегают к процедуре медиации, а в случае не достижения соглашения, действуют далее в другом, предусмотренном законом порядке. Указанное предложение необходимо законодательно закрепить, дополнив им ст. 57. ТК РФ Содержание трудового договора, расширив перечень дополнительных условий.

Все представленные рассуждения и предложения в данной статье направлены на поиск более эффективных способов и средств внедрения процедуры медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров и востребованности применения этой процедуры у сторон спора.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» / Режим доступа: свободный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/. – Текст: электронный.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ / Режим доступа: свободный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Текст: электронный.
3. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» / Режим доступа: свободный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71450/. – Текст: электронный.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ / Режим доступа: свободный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/. – Текст: электронный.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ / Режим доступа: свободный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/. – Текст: электронный.
6. Федеральный закон от 26 июля 2019 г. № 197-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» / Режим доступа: свободный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_329959/. – Текст: электронный.

Труд в искусстве и искусство как труд. Генеалогия отношений

Медведева М.С.

*ФГКОУ ВО «Ростовский юридический институт МВД России»,
г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. В статье рассматривается процесс трансформации труда в искусстве. Показано, что труд и искусство представляют собой две стороны единой целостной материально-практической и духовной деятельности человечества. Труд составляет основу жизнедеятельности и развития человека, является неотъемлемым, объективным условием человеческой жизни.

Ключевые слова: труд, искусство, человек, генеалогия отношений, трудовая деятельность

«Труд создал человека», вдумайтесь в это выражение. Данное высказывание соразмерно теории Ф. Энгельса. Эволюция человека немислима без трудовой деятельности, направленной на создание материальных и духовных ценностей, поскольку именно труд является основой человеческого бытия и образует один из важнейших факторов, влияющих на жизнь каждого из нас. Данный род деятельности движет общественный прогресс, обладает огромной созидательной силой, а также представляется способом познания вещи и самого себя. Посредством усилий и реализации совместного труда формируется личность человека и правильное, нравственное отношение к другим людям. Наша повседневная жизнь строится на основе постоянного взаимодействия с обществом. Следовательно, при помощи коллективного труда личность самоутверждается, овладевает новыми знаниями, и у нее же совершенствуются творческие задатки.

Структурная революция хозяйственных систем отражается на популяризации культурных индустрий, продвигающихся от периферийного местоположения в центральную часть экономики. Американский географ Р. Флорида отмечает, что в настоящий момент развитие конкретных экономических секторов приходится на места, в

которых созрел определенный рынок труда для творческих работников [2, с. 4].

Как известно, трудовая деятельность положительно воздействует на человека, его целостное развитие и отношение к окружающему миру. Труд способствует формированию духовного и нравственного мира человека, расширяет границы по отношению к обществу.

Ведущую роль в формировании и укреплении искусства сыграл именно трудовая активность. Благодаря историческим видам, искусство носит социальный характер, интегрирует в себе все формы общественной жизни, в которых многообразие реального мира изучается путем познания себя. Именно этим искусство отличается от иных форм творческой деятельности.

Здесь в первую очередь крайне интересны для нас взгляды на природу труда – И. Канта, Ф. Шиллера и К. Маркса. По их мнению, труд – это центральная предпосылка всякой человеческой реальности. Вышеперечисленные философы придерживаются позиции, что порождение личностной фигуры сопровождается активным трудом и считается условием статуса человека в обществе. Некоторые ученые в области философии и экономики приходят к выводу, что трактовки Маркса являются достаточно обобщенными и не могут охватывать все виды трудовой деятельности. По моему мнению, толкование конкретного термина с многообразия сторон в принципе невозможно. Определения труда носят гуманистический смысл, и это значит, что труд характеризуется, как процесс обмена между человеком и природой. В этом смысле труд становится творцом собственного субъекта.

Труд и искусство – два направления общности рациональной практической и культурной деятельности людей [3, с. 144]. Эстетические представления человечества объективировались еще на музыкальных и хореографических произведениях. При этом в культуре свободной России идея труда была в полной мере обесценена и по сей день рождает устойчивую идиосинкразию, непереносимость. В XX веке под явлением трудовой деятельности предполагалось уникальное условие спасения человека. Вернемся к марксизму, отсюда следует, что тогда труд должен был спровоцировать выход людей из зоны принуждения и формы эксплуатации. Советская идеология

принципа освобожденного труда разворачивалась вокруг мнимых субботников, допускавших стирание границ между трудом и досугом. Прежде всего принцип был направлен на советских людей, их сознательность и готовность трудиться в выходные дни без поверхностных мотиваций и материального стимула. В позднесоветский период данная идеология перестала быть актуальной и лишилась своего исходного значения. В 1970-е годы эстетика субботников неоднократно обыгрывалась в акциях неофициальных художников. На самом деле они в прямом смысле слова строили, имитировали на показ инициативные трудовые процессы, где действия превращались в художественный акт и в широком понимании преобразовали фактическую жизнь в искусство. Советская культура опиралась на героев труда, где художнику, в свою очередь, для такой деятельности необходимо было привлечь людей или самому стать таким героем.

Искусство XX века характеризовалось развитием таких течений, как импрессионизм и неоимпрессионизм, где последний своей структурой четко ссылается на культуру других эпох: модернизм, классика [1, с. 14]. Оба направления базируются на достижениях науки и производства. Следует добавить, что на возникновение импрессионизма, как свободного русла живописи, в значительной степени повлиял процесс масштабного производства тюбиковых красок, жидкие акриловые краски таким же образом ускорили процесс работы над картиной. Художники разных эпох всегда отличались своим стилем, формальными элементами, да и в принципе фантазия и поток творца – были абсолютно индивидуальны, неповторимы и однозначны. Если художники периода модерна противопоставляли производство и искусство, то иные напрямую встретились с трудностями понимания связи этих двух категорий. Со временем модернизм был вызван именно концентрацией индустриальной культуры, требующей непрерывных обновлений. В конечном счете классики Василий Кандинский, Жорж Брак, Казимир Малевич, Обри Бердслей и др. обеспечили возникновение приемлемо воспроизводимых стандартов промышленного искусства. На смену романтикам пришли инженеры и дизайнеры.

Художник постмодернистского течения открывает новую эпоху формы изобразительного искусства, принимает на себя новый круг обязанностей, отказываясь от прежнего законотворчества в пользу

контролера художественных систем. И в этой связи мы наблюдаем положение «управляемого хаоса», когда художник теперь уже обязуется отвечать за обоснование, документирование и иные операции, связанные с производством и реализацией своего продукта. Наряду с этим искусство и наука существовали отдельно, из-за чего блокировалось производство и внедрение научных разработок в общей производственной базе. Так, пятеро молодых художников-основателей группы «Движение» создали творческое наследие, актуальное и по сей день, но важным пояснением является то, что многие проекты остались на уровне графических фантазий. В современных условиях могут подняться квазиинституты, устроенные на идее контакта различных видов деятельности. Иначе современное искусство РФ не будет защищено, и в противном случае, превратится в мертвый институт советского типа.

Для наглядности перечислим наиболее часто встречающиеся картины, совмещающие в себе и человеческий труд, и черту живописи. К ним стоит отнести изображение В.И. Крылова «Шахтеры Караганды», Н.К. Соломина «Маленькие мамы», А.Г. Галимбаевой «Трикотажницы», Н.И. Крутильниковой «Портрет мастера горячих кладок Макаева, И.Е. Репина «Бурлаки на Волге». Хочется подчеркнуть, что через творчество данных художников раскрывался характер человека, тяжесть его доли, духовная сила и целеустремленность.

Итак, сущность вышеизложенного сводится к следующему: на всех этапах своего развития труд и искусство находились в тесной взаимосвязи. Огонь творчества, под названием искусство. В конечном счете все ценности мировой цивилизации, все экономические и культурные богатства создаются неустанным человеческим трудом, раскрывающим внутренний мир, глубокие чувства и душевное состояние творца.

Список литературы

1. *Лаццарато М.* Марсель Дюшан и отказ трудиться. – М.: Grundrisse, 2017. – 96 с.
2. *Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М.: Классика-XXI, 2005. – 422 с.
3. *Andrew Ross* No-collar: The Humane Workplace its Hidden Costs. – Philadelphia: Temple University Press, 2004. – P. 123–160.

Реализация и развитие проектов по производительности труда в РФ

Механцева К.Ф.

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

Аннотация. Национальный проект по производительности труда продолжен на федеральном уровне, что обусловлено как достижением запланированных результатов, так накоплением лучшей практики бережливого производства в самых разных отраслях и регионах. Ростовская область сохраняет позиции лидера на протяжении всего времени реализации национального проекта и готова к вступлению в новую фазу его развития для дальнейшего повышения производительности труда уже в несырьевом секторе, который составляет яркую и востребованную часть донской экономики.

Ключевые слова: производительность труда, устойчивое развитие, бережливое производство, качество

Производительность труда остается ключевым элементом для обеспечения устойчивого экономического роста России и повышения жизненного уровня населения, что отражено в Указе Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» в цели «б. «Устойчивая и динамичная экономика», в которой производительность труда рассматривается как эффективный инструмент нивелирования безработицы, а также устойчивого развития средних и крупных предприятий базовых несырьевых отраслей экономики и государственных и муниципальных организаций социальной сферы.

Решение такой четко определенной и в то же время комплексной задачи повышения производительности труда возможно исключительно за счет ее системного характера и прозрачного перехода через федеральный уровень на региональный. Чем более плавно происходит рост производительности труда, тем более устойчивым характером обладает экономический рост за счет социальной составляющей и формирующейся новой культуры производства в условиях

меняющегося технологического уклада. Министерством экономического развития России по итогам 2024 года более чем на треть увеличен прогноз роста реального ВВП России. Ожидается, что рост составит 3,9%, тогда как в апреле закладывался рост на 2,8%. Улучшен и прогноз на три последующие года. Ключевым фактором роста названо повышение производительности труда в стране.

Национальный проект «Производительность труда» был разработан и запущен на период 2018-2024 г.г. и показал заложенные в него результаты, а также получил поддержку со стороны российского бизнеса. Поэтому решение о его продолжении было очевидно и в первую очередь самим субъектам РФ в рамках реализации ими разработанных Стратегий развития с периодом до 2030 года. Объявлено, что федеральный проект «Производительность труда» станет частью национального проекта «Эффективная и конкурентная экономика» в соответствии с национальными целями устойчивого развития [1].

За шесть лет в нашей стране в нем приняли участие более полутора миллиона человек за счет достигнутых соглашений разного характера с более чем 6,5 тысячами предприятиями и организациями разного размера, форм собственности и отраслевой принадлежности. По подсчетам 4 тысяч компаний только благодаря применению инструментов бережливого производства непосредственно в производстве, производственной и сбытовой логистике, и в целом в управлении процессами их прибыль выросла на 318 миллиардов. Такой экономический эффект превышает бюджет всего нацпроекта почти в десять раз.

Ростовская область вошла в число 20 «пилотных» регионов страны, отобранных Минэкономразвития России для реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» в 2018 году и является признанным лидером в его реализации с 1 января 2019 года благодаря старту 3 региональных проектов: «1. Системные меры по повышению производительности труда»; «2. Адресная поддержка повышения производительности труда на предприятиях» и «3. Поддержка занятости и повышение эффективности рынка труда для обеспечения роста производительности труда». Сейчас большая часть мероприятий сосредоточена в первых

двух региональных проектах, основная задача которых обеспечить рост производительности труда на средних и крупных предприятиях базовых отраслей экономики России не ниже чем на 5% в год к 2024 году за счет внедрения культуры бережливого производства.

Группу лидеров составили тридцать два субъекта РФ, а итоговый рейтинг в 2023 году национального проекта «Производительность труда» возглавили Ростовская область, Краснодарский край, Республика Татарстан и Самарская область. По итогам 2023 года Ростовская область была признана лучшим регионом России по внедрению бережливых технологий и повышению производительности труда. Губернатор РО Василий Голубев отметил, что регион стабильно входил в топ-3 по результатам выполнения нацпроекта, а теперь возглавил этот рейтинг в номинации «Регион – лидер по производительности труда» [2].

В Ростовской области проект стартовал при партнёрстве «Росатома». Кроме него, свои программы повышения производительности труда и внедрения инструментов бережливого производства уже были запущены у «Ростсельмаша», Новочеркасского электровазостроительного завода (НЭВЗ), Таганрогского металлургического комбината («Тагмет») и др.

По данным АНО «Агентства инноваций Ростовской области», которое выступает в качестве регионального оператора нацпроекта, всего в регионе около 270 компаний, которые отвечают упомянутым критериям. Ещё на старте национального проекта было определено, что на Дону в него войдут 195 предприятий – более чем две трети от возможных участников. Для сравнения, всего в России нацпроект должен охватить 10 тысяч предприятий.

В 2019 году в Ростовской области в нацпроекте участвовали 17 средних и крупных компаний. При этом на шести предприятиях разных отраслей удалось достаточно быстро получить на производственных процессах рост производительности труда – она выросла в среднем на 20%, а сроки изготовления продукции по требованию заказчика были сокращены на 30%. В 2020 году количество донских участников проекта выросло почти втрое – до 49. Такой скачок был обусловлен гибким и рациональным решением – для входа в проект был снижен порог входа по такому показателю как объем годовой

выручки, причем он был сокращен в 4 раза до 100 млн. Снижение «планки входа» уже позволило увеличить количество участников проекта. Так, к нему подключились ростовский завод «ПластФактор» (выпускает модульные напольные покрытия из ПВХ), Аксайский кирпичный завод, компания «Базис» (производитель фасовочно-упаковочного оборудования) и др.

Для компаний с объёмом годовой выручки от 100 млн рублей до 400 млн рублей финансирование проекта идёт за счёт регионального бюджета. Для работы с такими компаниями также используется методология АНО «Федеральный центр компетенций в сфере производительности труда» (ФЦК). Активную работу на предприятиях ведут специалисты Регионального центра компетенций в сфере производительности труда» (РЦК). Он был создан в 2019 году на базе Агентства инноваций Ростовской области при поддержке ФЦК и министерства экономического развития донского региона.

В проекте участвуют 195 предприятий, включая 44 малых и средних бизнеса, которые благодаря внедрению бережливых технологий увеличили свою выработку в среднем на 55%.

В Агентстве инноваций Ростовской области уверены, что для реализации национального проекта по производительности труда самым серьезным барьером является сопротивление изменениям. Традиционным остается представление, что повышение производительности труда разрушает уже сложившуюся систему управления, что часто рассматривается как угроза своему положению высшим руководством и управленцами среднего звена, а также приведет к сокращению рабочих мест. Однако, наступивший кадровый голод практически по всех отраслях вполне может быть сокращен именно с помощью повышения производительности труда без радикальных структурных изменений.

РСПП провел опрос среди предпринимателей, принимающих участие в нацпроекте по производительности труда, об их ожиданиях, который показал, что почти 90% наиболее важной мерой поддержки считают обучение персонала, около 30% рассчитывают на налоговую поддержку и 10% – на финансовую в виде льготных кредитов и займов, а 15% – на снижение административного пресса.

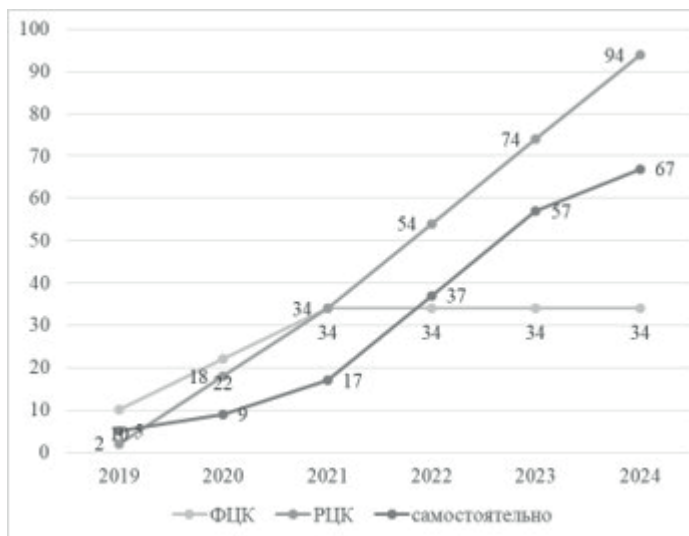


Рис. 1. Число предприятий в Ростовской области, внедряющих мероприятия национального проекта под федеральным управлением (ФЦК), региональным управлением (РЦК) и самостоятельно (нарастающим итогом).

В Агентстве инноваций Ростовской области подчёркивают, что на предприятиях можно и нужно обучать персонал основам бережливого производства. И здесь действуют и разные подходы, и разные практики. Сложившаяся производственная культура крупных предприятий помогает легко и быстро проводить корпоративное обучение в формате программ классического повышения квалификации, в то время как в малых и средних предприятиях гораздо лучше работает наставничество и более привычный образовательный аутсорсинг. Не меньше востребованы и так называемые смешанные образовательные программы, позволяющие работникам разных предприятий и организаций во время образовательного процесса уже обмениваться мнениями и возможностями применения стандартов, принципов и инструментов бережливого производства с привлечением преподавателя.

В октябре 2019 года по поручению губернатора Василия Голубева при поддержке Министерства экономического развития Ростовской области на основе приказа ректора РГЭУ (РИНХ) Елены Мака-

ренко и при активной организационно-методической поддержке проректора по научной работе и инновациям Натальи Вовченко был запущен проект «Фабрика процессов производства продукции и услуг РГЭУ (РИНХ)».

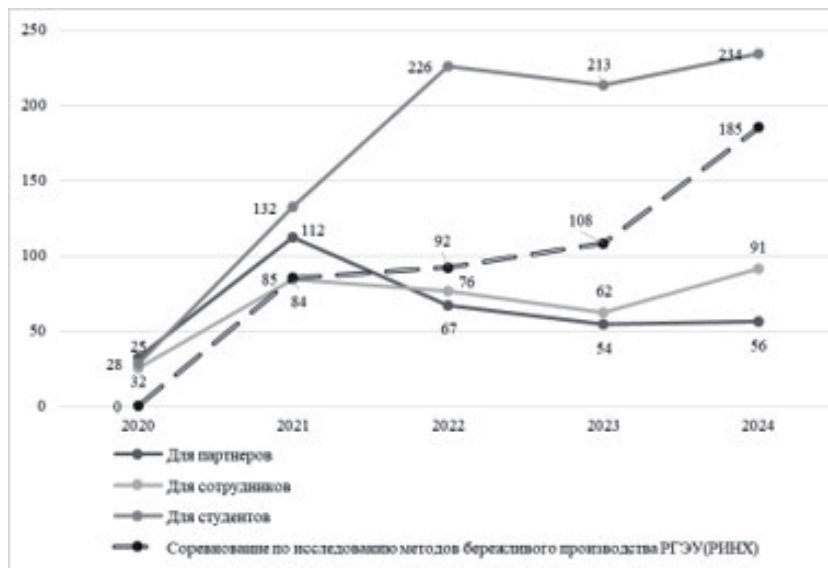


Рис. 2. Число участников мероприятий по изучению и освоению стандартов бережливого производства в РГЭУ (РИНХ), чел

На «Фабрике процессов производства продукции и услуг» был разработан и реализован комплексный проект интерактивного пространства, которое позволяет за короткое время рассмотреть стандарты бережливого производства на уровне действий, операций и процесса. Целевой аудиторией стали такие заинтересованные стороны как студенты, партнеры и работники РГЭУ (РИНХ). Мобильная мастер-площадка имитирует бизнес-процессы организаций-партнеров РГЭУ (РИНХ), давая участникам мероприятий по бережливому производству получить представление об основных операциях основных процессов для определения процессов, рисков и возможностей их устранения или нивелирования. В проекте принимают активное участие все факультеты РГЭУ (РИНХ),

Институт магистратуры, подразделения Университета, филиалы и колледж.

РГЭУ (РИНХ) подписал лицензионное соглашение с представителями Производственной системы Ростовского отделения Сбербанка, которое позволило преподавателям кафедры Товароведения и управления качеством РГЭУ (РИНХ) разработать комплект документов для организации и проведения Соревнований по исследованию методов бережливого производства, которые проводятся в 2024 году уже в четвертый раз. Всего в Соревнованиях приняли участие 32 команды и 470 человек.

В основу Положения о Соревнованиях легли процессы предприятий по оказанию услуг как поставщикам, так и конечным потребителям – населению как крупных предприятий банковского сектора, так и малых и средних предприятий сфер обслуживания и распределения, а именно образовательных учреждений, торговых организаций, транспортных предприятий, распределительных центров, средств размещения и туристских организаций, предприятий общественного питания и других предприятий сервиса.

В 2021 году в направлении 27.04.02 «Управление качеством в РГЭУ (РИНХ) была разработана и утверждена для проведения набора в 2022 году магистерская программа «Бережливое производство и повышение производительности труда в экосистемах предприятий и организаций».

Список литературы

1. Национальный проект «Производительность труда» -URL:https://economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/- (дата обращения 1.11.2024г.);
2. Официальный портал Правительства Ростовской области – URL:<https://www.donland.ru/> – (дата обращения 1.11.2024г.);

Динамика профессионального риска на производстве

Милохина П.Д., Гейценредер Е.С.

*Армавирский механико-технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет», г. Армавир*

Аннотация. В статье представлен анализ производственного травматизма одной из важнейших характеристик профессионального риска здоровью работающих. Рассмотрены что современные официальные данные об уровнях производственного травматизма в Российской Федерации по отраслям народного хозяйства за период 2021-2023 годы.

Ключевые слова: техника безопасности, травматизм, производственные нагрузки, пострадавшие со смертельным исходом, здоровье сотрудников.

Профессиональный риск в производственной сфере – это вероятность наступления неблагоприятных последствий для здоровья работников в результате воздействия производственных факторов. Динамика этого риска может зависеть от множества факторов, включая изменения в технологиях, уровнях квалификации сотрудников, организационной структуре, а также от мер по охране труда и безопасности

По расчетным показателям РОССТАТА численность пострадавших с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом в расчете на 1000 работающих на малых предприятия составляет 0,9 %, а со смертельным исходом на 1000 работающих на малых предприятиях в среднем по РФ составляет 0,08 %. Разрыв в статистике между 0,9 % и 0,08 % составляет 0,82 %, но возместить значительные потери, связанные с утратой жизнедеятельности работников, со снижением производительности труда полностью невозможно. Предотвращение травм помогает обеспечить более эффективную работу, более высокие показатели производительности, сохранив этим, как здоровье сотрудников, так и репутацию компании, поэтому отслеживание динамики пострадавших даёт возможность оценивать проблемные зоны и разрабатывать меры по их улучшению.

Рассмотрим по подробней динамику количества предприятий, имевших случаи производственного травматизма, из общего количества малых предприятий с 2018 по 2022 гг.

По данным РОССТАТА в 2018 году общее число обследованных предприятий 29 000, а количество обследованных предприятий, имевших несчастный случай, превышает 1000. В 2019 году на 26 000 обследованных предприятий приходится около 700 предприятий, имеющих несчастный случай, в 2020 и 2021 на 26 000 насчитывается около 500 случаев. А за 2022 год зарегистрировано 229 организаций, имевших несчастные случаи на производстве, что составляет 7,8 % из общего числа обследованных. Таким образом можно установить зависимость, что в 2018 году доля несчастных случаев 3,4 %, в 2019 – 2,7 %, в 2020 и в 2021 годах – 1,9 %, а в 2022 цифра подскочила до показателя в 7,8 %

За 2023 год в России зафиксировано 5892 несчастных случая на производстве, из которых 1609 закончились летальным исходом. Эти цифры, предоставленные Рострудом, демонстрируют тревожную тенденцию, несмотря на усилия по повышению безопасности труда. Исходя из данных, проявляется резкий рост, как несчастных случаев, так и смертности на производстве – это сложная и многогранная проблема, которая может быть вызвана множеством факторов.

Один из основных факторов в современном мире – недостаток надзора и контроля: снижение числа проверок и контроля со стороны государственных органов может привести к нарушениям стандартов безопасности на производстве. Компании могут снижать расходы на безопасность для увеличения прибыли.

Так же нельзя не брать во внимание увеличение производственных нагрузок: современные условия рынка иногда требуют от работников большей производительности, что может способствовать снижению внимания к безопасности на рабочем месте, а стремление к высокому результату может способствовать игнорированию правил безопасности.

В некоторых отраслях наблюдается возрастное старение работников и увеличение числа пожилых людей, что может приводить к большему количеству несчастных случаев из-за физической утомляемости.

Кроме того, современные технологии требуют максимального использования автоматизации, а переход к автоматизированным и роботизированным системам может привести к увеличению аварий из-за неправильного программирования или сбоя оборудования. Возникает новая форма опасности, связанная с взаимодействием человека и машины.

Ситуация с ростом смертности на производствах требует комплексного подхода для её решения. Необходим анализ динамики распределения пострадавших по видам деятельности для выявления наиболее опасных производств, для того чтобы внедрять стандарты безопасности, проводить обучение и повышать уровень осведомленности работников о рисках, а также создавать культуры безопасности в организациях.

Рассмотрим отдельные отрасли, где лидирующие позиции по данным ФСС по численности пострадавших от несчастных случаев занимают обрабатывающие производства, транспортировка и хранение, деятельность в области здравоохранения и социальных услуг, торговля оптовая и розничная, строительство. Анализируя динамику, имеем что обрабатывающие производства занимают долю около 25 %, транспортировка и хранение, а также деятельность в области здравоохранения и социальных услуг около 10 %, торговля оптовая и розничная, а также строительство колеблются в пределах от 7 до 9 %. В период с 2017 по 2021 гг. эти показатели варьировались в небольших диапазонах, оставаясь приблизительно в одном и том же процентном соотношении.

Следующий показатель – расчётное распределение пострадавших со смертельным исходом по видам экономической деятельности в общей численности пострадавших со смертельным исходом с 2017 по 2021 гг. По данным Роструда первую позицию занимает строительство с долей в 21-24 %, хотя за 2021 год показатели снизились до 20 %, а обрабатывающие производства, занимающие второе место, наоборот увеличили показатели в отрицательную сторону, подняв процент с 15 % до 18 %. Сельское и лесное хозяйства, охота, рыболовство и рыбоводство занимают долю в 12-13 %, транспортировка и хранение – 13 % и добыча полезных ископаемых, держась на уровне 7-8 %, в 2021 году увеличила долю до 10 %.

Изучение динамики несчастных и смертных случаев на производствах является критически важным для аспектов обеспечения безопасности, здоровья работников и управления рисками. Анализ статистики позволяет выявлять опасные тенденции и области, требующие особого внимания. Это способствует улучшению стандартов охраны труда и внедрению более эффективных мер предосторожности. Статистика помогает понять, какие факторы вызывают смертельные случаи, будь то неправильное оборудование, недостаток обучения или нарушение норм безопасности. Это дает возможность устранить причины, а не лишь последствия. Также на основе собранной статистики можно разрабатывать целевые программы и инициативы по профилактике несчастных случаев, охватывающие не только отдельные предприятия, но и целые отрасли. И нужно иметь в виду, что изучение статистики может способствовать формированию культуры безопасности в организациях, повышая сознательность работников и их вовлеченность в соблюдение норм охраны труда. Смертельные случаи могут привести к значительным финансовым потерям для компаний, включая штрафы, судебные иски и репутационные потери. Изучение статистики позволяет предотвратить такие последствия. Распространение информации о смертности на производстве может повысить осведомленность общества о вопросах безопасности труда и подчеркнуть необходимость коллективных усилий по улучшению условий труда. Эти данные помогают выявлять проблемы, принимать обоснованные решения и разрабатывать стратегии, направленные на предотвращение несчастных случаев и создание более безопасной рабочей среды. Четкий фокус на здоровье и безопасности работников должен стать приоритетом для всех компаний.

Список литературы

1. Охрана труда в цифрах. Vcot.info. М.: 2022. С. 19-24.
2. Тихонова Г.И., Чуранова А.Н. Многолетний анализ особенностей учёта несчастных случаев на производстве в России. Демографическое обозрение – М.: НИУ ВШЭ, 2019, т.11, №2. С.4-23.
3. Тихонова Г.И., Чуранова А.Н. Производственный травматизм как проблема социально-трудовых отношений в России. Проблемы прогнозирования – М.: УРАН ИНП РАН, 2012, №6. С 103-116.

Принудительный труд – проблемы нормативно-правового регулирования в России

Мироненко Е.И.

*Ростовский государственный университет путей сообщения,
г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. Рассматривается соотношение понятия принудительного труда в законодательстве РФ и международном праве, анализируются проблемы установления ответственности за использование принудительного труда, выявляются новые формы применения принуждения в трудовой сфере.

Ключевые слова: принудительный труд, принципы трудового права, нормативно-правовое регулирование, международные трудовые стандарты.

Запрещение принудительного труда в РФ впервые получило свое нормативно-правовое регулирование с принятием Основного закона нашего государства. При этом необходимо отметить, что такое запрещение является безусловным, без каких-либо оговорок: «Принудительный труд запрещен», именно так сформулирована норма ч. 2 ст. 37 КРФ. Однако отраслевое законодательство – Трудовой кодекс РФ, формулируя запрещение принудительного труда как принцип трудового права, устанавливает исключения, при которых определенные виды работ не считаются принуждением.

Согласно исследованию Международной организации труда решение проблемы борьбы с принудительным трудом остается актуальной в современном мире, в том числе и по причинам слабого нормативно-правового регулирования запрета принудительного труда в национальном законодательстве [1, с. 7, 25]. В своем докладе 2005 г. Генеральный директор МОТ выделил три фактора, которые затрудняют решение вопроса по искоренению принуждения в трудовом секторе.

Во-первых, определение термина «принудительный труд» в нормативных правовых актах имеет достаточно общий характер, неопределенные формулировки, что не дает правоприменительным

органам правильно квалифицировать действия работодателя как «принудительный труд» в тех случаях, когда такое принуждением имеет место. Категория «принудительный труд», закрепленная в трудовом законодательстве нашей страны, также не в полной мере соответствует той норме, которая установлена в международных правовых актах [2, с. 260], и, что самое главное, не соответствует основному определению, закрепленному в Конвенции МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда», которая считается важнейшей в сфере международного нормативно-правового регулирования запрещения принудительного труда. В связи с тем, что указанная Конвенция в качестве цели определяет отмену принудительного или обязательного труда, то именно формулировки данной конвенции следует считать универсальными [3, с. 93].

Ко второму фактору было отнесено отсутствие подкрепления запрета принудительного труда уголовной ответственностью. В ряде стран уголовным законом не устанавливается ответственность за использование принудительного труда. Нужно отметить, что в РФ уголовная ответственность введена за использование рабского труда (ст. 127.2 УК РФ). Такая норма появилась в соответствии с Федеральным законом от 08.12.2003 № 162-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Уголовный кодекс Российской Федерации» и вступила в силу с 11 декабря 2003 года. Однако введенный состав преступления в Особенную часть уголовного законодательства все же не предполагает уголовной ответственности работодателей за использование принудительного труда, поскольку неправильно ставить знак равенства между терминами «принудительный» и «рабский», а следует рассматривать их как общее и частное, поскольку принудительный труд включает в себя, в том числе и рабский труд.

И, в-третьих, чаще всего степень ответственности работодателей за использование принудительного труда остается довольно мягкой. Такие пробелы и недоработки в нормативно-правовом регулировании трудовых правоотношений негативно сказываются на решении проблем борьбы с принуждением в трудовой сфере. Если обратиться к нормам административного законодательства России, то ответственность работодателей за привлечение работника к принудительному труду не установлена. В настоящее время в Кодекс РФ

об административных правонарушениях включена лишь одна статья, содержащая наказание за нарушение трудовых прав работников – ст. 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». При этом, включая отдельно ответственность за нарушение норм фактического допущения к работе, уклонение от оформления трудового договора, ненадлежащее оформление трудового договора, нарушение порядка выплаты заработной платы и др. составы, административное законодательство не содержит состава правонарушения за принуждение к труду. Да и меры ответственности виновных за нарушение трудового законодательства по ст. 5.27 КоАП РФ достаточно мягкие.

Довольно долгое время проблема существования и использования принудительного труда рассматривалась как следствие бедности населения. И одной из основных задач для достижения цели ликвидации принуждения в труде являлась задача ликвидации бедности. Поскольку именно состояние нужды, отсутствие средств к существованию как для самого человека, так и для членов его семьи, как раз и вынуждают соглашаться на любые условия, предлагаемые работодателем, в том числе на условия не просто содержащие элементы принуждения, а на откровенно принудительный труд. Однако в последнее время даже в экономически развитых странах, а также в производственных сферах, где нет проблем с занижением оплаты труда персонала, также встречаются случаи принуждения. Зачастую принудительный труд проявляется в привлечении работников к сверхурочной работе без необходимого оформления в соответствии с законодательством, а также без соответствующей оплаты в увеличенном размере. При этом за отказ от такой работы, выполняемой за пределами рабочего времени, работодатель угрожает увольнением с работы, лишением возможности пользоваться дополнительными социально-трудовыми правами и свободами, регламентированными локальными корпоративными нормативно-правовыми актами, коллективными договорами. Таким образом, работник попадает в ситуацию, когда он вынужден выполнять заведомо незаконные требования работодателя о выполнении работы сверхурочно, хотя имеет право отказаться от такой работы.

Кроме того, очень часто на работника возлагаются производственные задачи, не свойственные его трудовой функции, закрепленной трудовым договором, но при этом работодатель пользуется своими властными полномочиями, мотивируя свои требования тем, что при приеме на работу работник выражал готовность работать в условиях многозадачности и даже указывал это в своем резюме. Однако, такой подход работодателей к регулированию труда не согласуется с действующим трудовым законодательством и содержит элементы принуждения. Таким образом, в нынешней экономической ситуации имеют место взаимоотношения между работником и работодателем по модели «молчаливого согласия», когда с точки зрения закона принудительный труд отсутствует, но при этом интересы работника существенно нарушены.

Также, необходимо обратить внимание, на то обстоятельство, что добровольное согласие работника должно быть выраженным свободно, как с момента вступления в трудовые отношения, так и в период выполнения трудовых обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, так и в момент волеизъявления работника на прекращение трудовых отношений. Добровольность предполагает, в том числе отсутствие со стороны работодателя угроз наказания, физического или психического воздействия на работника в любых формах, в том числе в виде лишения прав и привилегий [4, с. 45].

Законодательное запрещение принудительного труда – это одна из мер борьбы. Исключение принудительного труда из экономики, производства и иных сфер жизни общества позволяет работникам трудиться и получать справедливую заработную плату, принимать участие в развитии экономики. Кроме того, для решения проблем использования принудительного труда на государственном уровне следует более тщательно регулировать рынок труда, дифференцировать ответственность за нарушение трудового законодательства, в том числе за использование принуждения, а также, что не менее важно, развивать социальную политику, обеспечивать социальную защищенность населения.

Список литературы

1. «A global alliance against forced labour». – Report of Director-General, 2005. 115 с.
2. Жевняк О.В., Жевняк М.П. Российская судебная практика о квалификации принудительного труда // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2019. № 2. С. 259-272.
3. Жернаков В.В. Свобода труда и запрещение принудительного труда в современном трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 89-95.
4. Мачульская Е.Е. Принудительный труд в современных условиях: позиция комитета экспертов МОТ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 44-47.

УДК 316.354

Анализ рынка агентств по организации детских праздников (на примере г. Ростова-на-Дону)

Мосиенко О.С.

*Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. В данной статье проводится анализ рынка агентств по организации детских праздников (на примере г. Ростова-на-Дону). За 2023 г. спрос на услуги детских праздников в Ростове-на-Дону вырос на 29% по сравнению с аналогичным периодом 2022 г. Были выявлены число агентств детских праздников в данном сегменте рынка в г. Ростове-на-Дону, спектр их услуг, уровень ценообразования; выделены типы агентств детских праздников; проведен SWOT анализ выборочного агентства детских праздников «Нарру».

Ключевые слова: рынок, сегмент рынка, агентство по организации детских праздников, конкуренция, монополистический тип конкуренции, swot-анализ.

Развитие потенциала агентств по организации детских праздников сталкивается с очевидным риском неготовности родителей вкладывать значительные средства в организацию праздника для своего ребенка. Для анализа современного рынка агентств по организации

детских праздников (на примере г. Ростова-на-Дону) мы обратимся к поиску Яндекс, рассмотрим, сколько компаний представлено на рынке, спектр услуг, ценовой сегмент. Объектом исследования стал рынок агентств по организации детских праздников в г. Ростове-на-Дону.

При анализе в сети Интернет мы смогли выделить 18 агентств детских праздников в г. Ростове-на-Дону. Для сравнения в городе Краснодар мы выявили 16 агентств детских праздников. РБК Ростов сообщает, что за 2023 год спрос на услуги детских праздников в Ростове-на-Дону вырос на 29% по сравнению с аналогичным периодом 2022 года [1]. Интерес к услугам аниматоров, ведущих праздников, изготовителей детских наборов с конфетами на заказ и детских фотографов в этом году вырос от 16% до 107% в зависимости от услуги. Можно сделать вывод, что, рассматриваемый нами, рынок широко представлен в городе, а также пользуется спросом у потребителей.

Изучив информацию на официальных сайтах различных агентств по организации детских праздников г. Ростове-на-Дону, мы составили список основных предоставляемых услуг:

- праздник под ключ (анимация, шоу, лофт, дополнительные услуги, различные тарифы);
- анимация (более 48 возьми персонажей);
- шоу программы (более 15 видов);
- аттракционы (более 15 видов);
- мастер-классы (более 15 видов);
- квесты (более 15 видов).

Мы можем сказать, что в г. Ростове-на-Дону представлен широкий ассортимент услуг на рынке агентств детских праздников, в сумме более 110 услуг в одном городе. Есть возможность собрать свой идеальный праздник, добавив все, что необходимо. Таким образом,

Для анализа ценового сегмента мы отобрали 6 агентств детских праздников в Ростове-на-Дону (случайная выборка):

1. Праздничное агентство H2O Event [2]
2. Агентство праздников «Fun» [3]
3. Академия праздника [4]
4. Kids point [5]
5. Агентство праздников «Нарру» [6]
6. Море радости [7]

**Сравнительная таблица цен на услуги среди агентств
г. Ростова-на-Дону**

	Праздник под ключ	Аниматор	Шоу программы	Мастер-классы
Праздничное агентство H2O Event	От 15 600 до 19 800 рублей	От 2000 до 5000 рублей в час	От 1000 до 3000 рублей	От 200 рублей
Агентство праздников «Fun»	- От 3000 рублей - От 20 000 рублей - От 70 000 рублей	От 3000 до 4000 рублей в час	От 6000 до 12 000 рублей	1000 рублей
Академия праздника	От 10 000 рублей	3000 рублей час	От 2500 до 8000 рублей	От 2500 рублей
Kids point	14 000- 15 000 рублей	3000 рублей в час	От 3000 до 5000 рублей	От 1000 рублей
Агентство праздников «Нарру»	От 20 900 до 39 900 рублей	От 4500 рублей в час	От 8500 рублей	От 5500 до 14 000 рублей
Море радости	-	От 3500 рублей в час	От 3500 до 25 000 рублей	От 7000 рублей

Рассмотрев данные в таблице 1, мы можем выделить несколько ценовых сегментов: высокая стоимость, средняя стоимость, низкая стоимость. Составим рейтинг агентств по стоимости услуг (в порядке ее уменьшения):

- Агентство праздников «Нарру»
- Агентство праздников «Fun»
- Море радости
- Праздничное агентство H2O Event
- Kids point
- Академия праздника

Также стоит отметить, что по отчетам аналитиков, всего для организации полноценной детской новогодней вечеринки или утренника с ведущим в Ростове-на-Дону потребуется от 12 тыс. руб. Самое высокое ценообразование в Москве (от 19 тыс. руб.), Санкт-Петербурге (от 14 тыс. руб.) и Красноярске (от 12,5 тыс. руб.). [1]

В ходе анализа рынка агентств детских праздников в г. Ростове-на-Дону мы можем отметить присутствие конкуренции, широкий ассортимент услуг, разный ценовой сегмент, у потребителя есть выбор, как качества, так и стоимости услуг. В данном сегменте рынка мы можем выделить две организационные формы: 1) компании, которые официально зарегистрированы в формате ИП; 2) частные лица, возможно оформлена самозанятость.

Для данного сегмента рынка характерен монополистический тип конкуренции. В большинстве агентств детских праздников города присутствуют похожие услуги, например, анимационные программы. Но при это каждая организация пытается выделиться на рынке за счет уникальных программ или пакетных предложений. И интересным является то, что в данном сегменте рынка существуют партнеры, которые могут выступать в роли подрядчиков. Таким образом, на рынке агентств детских праздников высокий уровень сотрудничества, несмотря на высокий уровень конкуренции. Данный рынок имеет высокую открытость, т.к. для начала работы в организации детских праздников необходимо несколько программ, артистов и хорошая маркетинговая кампания. Из этого следует, что высоких барьеров для входа на рынок нет.

Также при анализе рынка услуг мы смогли выделить несколько типов агентств детских праздников:

- Агентства, которые специализируются на выездных мероприятиях, занимаются подбором площадок.
- Агентства, которые имеют свою площадку и проводят праздники только на своей территории.
- Агентства, которые имеют свою площадку, но при это организуют выездные мероприятия.

В ходе подготовки данного материала был проведен SWOT анализ выборочного агентства детских праздников «Нарру» (табл. 2).

SWOT анализ агентства детских праздников «Нарру»

<p style="text-align: center;">S-сильные стороны</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опыт работы в организации детских праздников 10 лет 2. Большой выбор программ и развлечений для детей 3. Хорошая репутация и большое количество положительных отзывов 4. Развитая маркетинговая компания в социальных сетях 5. Квалифицированный отдел продаж 6. Наличие собственной площадки для праздников 7. Наличие базы потенциальных клиентов 	<p style="text-align: center;">W-слабые стороны</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие сайта с актуальной информацией о праздниках 2. Текучка кадров из-за специфики работы 3. Непрозрачная и запутанная ценовая политика 4. Небольшой отдел продаж 5. Отсутствие постоянного штата артистов
<p style="text-align: center;">О-возможности</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение отдела продаж 2. Создание сайта 3. Увеличение и обновление базы потенциальных клиентов 4. Поиск крупных партнеров для проведения совместных мероприятий 5. Больше количество промо мероприятий в рамках рекламной компании 6. Создание штата артистов, которые работают с одним агентством 	<p style="text-align: center;">T-угрозы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Высокая конкуренция со стороны других агентств 2. Экономическая ситуация в стране и снижение платежеспособности клиентов 3. Большой выбор альтернативных вариантов праздников 4. Специфика территориального расположения 5. Смена интересов детей по поводу празднования дня рождения

Для более детального изучения выбранной темы рынка агентств по организации детских праздников (на примере г. Ростова-на-Дону) необходимо, во-первых, провести исследование, которое будет основано на глубоком анализе мотиваций, ожиданий и предпочтений родителей в вопросе организации детских праздников. Исследование может включать в себя анкетные опросы, интервью и фокус-группы с потенциальными потребителями услуг по организации детских праздников. Проведение опросов/интервью/фокус-групп

позволит выявить причины предполагаемой неготовности родителей вкладывать средства в организацию детских праздников.

На основе данных, полученных в результате исследования, необходимо разработать маркетинговые стратегии, которые помогут привлечь и заинтересовать потенциальных потребителей. Важно подчеркнуть, что необходимо создавать индивидуальные предложения, которые учитывают разнообразные потребности и размер бюджета родителей. Помимо этого, агентствам по организации детских праздников можно разработать программы лояльности, скидки и специальные предложения, которые станут стимулом для потребителей вкладывать средства в данную сферу. Подобная система может повысить удовлетворенность услугами клиентов, а также стимулировать повторные обращения и покупки.

Важно понимать, что покупательская способность потребителей рынка ограничивает высокие цены на услуги агентств детских праздников, а соответственно и качество услуг может снижаться. Необходимо разработать систему гибких ценовых стратегий, использовать систему скидок и акций, а также создать доступные пакеты услуг с учетом покупательских возможностей родителей.

Помимо ценовой политики, агентствам следует уделить внимание уровню сервиса, креативности и индивидуальному подходу к каждому клиенту, поскольку родители также обращают внимание на данные критерии при выборе праздника для своего ребенка.

Для создания и успешного развития бизнеса по организации детских праздников, предпринимателям необходимо провести анализ потребительского спроса, а также проанализировать работу компаний-конкурентов, чтобы наиболее эффективно внедрить свои идеи, подстроиться под требования рынка и ожидания клиентов.

Список литературы

1. Спрос на услуги по организации детских праздников в Ростове вырос на 29%. URL: <https://rostov.rbc.ru/rostov/freenews/65809a8b9a7947d3af60da25>
2. Праздничное агентство H2O Event. URL: <https://event.h2opark.ru/childrenparty#!/tab/287343535-3>
3. Агентство праздников «Fun». URL: <https://fun-rostov.ru/category/supplements/show/>
4. Академия праздника. URL: <https://happy-party.ru/skolko-stoit-prazdnik/>

5. Kids point. URL: <https://www.kidspoint61.ru/>
6. Агентство праздников «Happy». URL: <https://www.happy161.ru/>
7. Море радости. URL: <https://moreradosti.ru/services>

УДК 33

Оценка качества и безвредности питьевой воды по районам г. Ростова-на-Дону

Наливайко М.Н., Лисицын П.А.

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

Аннотация. В статье рассматривается качество воды, которое является ключевым фактором для жизни потребителей. Учитывая увеличивающуюся нагрузку на водопроводные сети города, износ водопроводных сетей, жалобы потребителей на низкое качество водопроводной воды. То таким образом, целью. Нашего исследования явилось проведение комплексной оценки питьевой воды центрального водоснабжения г. Ростова-на-Дону.

Ключевые слова: качество, вода, динамика, водоотведение, сезонность.

Как известно, качественной водой может быть вода, не содержащая вредных примесей, вызывающих заболевания и опасностей для жизни потребителей. Качественной водой может быть вода, полностью отвечающая требованиям органолептических показателей и безопасности. [2]

Учитывая, что в настоящее время наблюдается прирост населения в г. Ростове-на-Дону, активное строительство новых жилых комплексов, и как следствие кратное увеличение объёмов потребляемой воды, как в промышленности, так и в быту. Забор воды для централизованного водоснабжения г. Ростова-на-Дону осуществляется из открытого водоема р. Дон, т.е. из поверхностного источника и по оценкам мониторинга состояние воды в р. Дон, не отвечает нормативным требованиям.

Исходя из выше сказанного наиболее обоснованно производить сезонный анализ качества водопроводной воды по районам

г. Ростова-на-Дону в соответствии с требованиями и рекомендациями. [3]

Объектом исследования были выбраны образцы водопроводной воды в 8 районах г. Ростова-на-Дону. Учитывая увеличивающуюся нагрузку на водопроводные сети города, износ водопроводных сетей, жалобы потребителей на низкое качество водопроводной воды. То таким образом, целью. Нашего исследования явилось проведение комплексной оценки питьевой воды центрального водоснабжения г. Ростова-на-Дону.

Для достижения указанной цели нами были поставлены и успешно решены следующие задачи:

- провести оценку органолептических свойств питьевой воды в восьми районах города Ростова-на-Дону;
- выявить физико-химические характеристики в образцах воды из различных районов Ростова-на-Дону;
- оценить совокупные угрозы для здоровья потребителей.

Анализ характеристик и безопасность питьевой воды был осуществлен в рамках соответствия с требованиями ГОСТ Р 51232-98 «Вода питьевая Общие требования к организации и методам контроля качества» и требованиям СанПиН 2.1.4.1074-01. «Питьевая вода. Гигиенические требования к качеству воды централизованных систем питьевого водоснабжения. Контроль качества». [3]

Анализ воды проводился по следующим показателям: запах, вкус, привкус, цветность, мутность, водородный показатель, жесткость общая.

Результаты исследования и их анализ органолептических показателей проб воды представлены в таблице 1.

По органолептическим показателям во всех восьми районах г. Ростова-на-Дону отклонения были незначительными за исключением Советского района (вкус, привкус), Октябрьского района (вкус). Чувствовалось отчетливее содержание железа.

В целом по органолептическим показателям образцы воды соответствуют требованиям нормативной документации.

В результате комплексной оценки качества питьевой воды в восьми районах г. Ростова-на-Дону показатели органолептических требований соответствовали допустимому значению. И превышаю-

Органолептические показатели питьевой воды по районам г. Ростова-на-Дону

Показатели	Требования ГОСТ Р 51232-98 «Вода питьевая. Общие требования к организации и методам контроля» и СанПиН 2.1.4.1074-01 «Питьевая вода. Гигиенические требования к качеству воды централизованных систем питьевого водоснабжения.»	Районы г. Ростова-на-Дону							
		Железнодорожный	Советский	Первомайский	Ленинский	Октябрьский	Ворошиловский	Пролетарский	Кировский
Запах	Интенсивность запаха воды определяют при 20 и 60 °С и оценивают по пятибалльной системе.	0	0	1	0	0	0	0	0
Вкус	Интенсивность вкуса и привкуса определяют при 20 °С и оценивают по пятибалльной системе.	1	3	1	0	3	0	1	1
Привкус	Оценка по пятибалльной шкале	1	3	2	0	3	0	2	1
Цветность	Оценка по пятибалльной шкале	0	0	0	0	0	0	0	0
Мутность	Оценка по пятибалльной шкале	0	0	0	0	0	0	0	0

щих значений приемлемых рисков выявлено не было, что соответствует требованиям нормативной документации и Закону РФ «О защите прав потребителей». [4]

Список литературы

1. Постановление Правительства Ростовской Области от 01.08.2019 № 552 «Об утверждении региональной программы «Чистая вода» г. Ростов-на-Дону;
2. ГОСТ Р 51232-98 Государственный стандарт РФ Вода питьевая. Общие требования к организации и методам контроля качества (принят постановлением Госстандарта РФ от 17 декабря 1998 г. N 449);
3. СанПиН 2.1.4.1074-01. от 26 сентября 2001 г. № 24 Питьевая вода. Гигиенические требования к качеству воды централизованных систем питьевого водоснабжения. Контроль качества (взамен СанПиН 2.1.4.559-96) Дата введения 1997-07-01;
4. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 08.08.2024) «О защите прав потребителей» от 7 февраля 1992 года N 2300-1.

УДК 33

Оценка качества молока сырого коровьего, реализуемого на сельскохозяйственных рынках г. Ростова-на-Дону, влияние сезонности на качество молока

Наливайко М.Н., Погорелова О.Г.

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

Аннотация. В статье рассматривается качество сырого молока коров, которое является ключевым товаром на сельскохозяйственных рынках Ростова-на-Дону. Условия, предъявляемые к качеству молочной продукции, являются весьма строгими, особенно с учетом ограниченного времени хранения. Существует сложность проверки качества молочной продукции. В ходе исследования показана динамика качества исследуемых образцов в течение трех сезонов года.

Ключевые слова: качество, молоко сырое, динамика, сезонность, сельское хозяйство.

Исторически молоко – продукт основного полноценного питания населения нашей страны. Многочисленные исследования состава молока показывают его незаменимость как источника полноценных белков, липидов, микро- и макроэлементов, биологически активных веществ, особенно для детского возраста, беременных женщин и пожилых людей. Молоко – продукт функционального питания и в связи с этим вопрос качества молока, реализуемого на рынках нашей страны, как никогда важен.

Ассортимент молока, произведённого как крупными предприятиями, так и фермерскими хозяйствами, сегодня необычайно широк. Учитывая, что молоко является благоприятной средой для развития болезнетворных факторов риска безопасности для потребителей, важность проведения сравнительного анализа образцов сырого коровьего молока, реализуемого на сельскохозяйственных рынках, не вызывает сомнения.

Сырое коровье молоко в г. Ростове-на-Дону реализуется на стационарных местах торговли. Было проведено исследование образцов сырого коровьего молока, приобретённого у местных сельхозтоваропроизводителей в ЗАО «Центральный Рынок», г. Ростов-на-Дону.

Перед нами была поставлена задача в проведении сравнительного анализа показателей качества и безопасности образцов молока питьевого коровьего, реализуемого на аграрном рынке в разные сезоны года; особое внимание было уделено температурным показателям окружающей среды.

Целями данного исследования стали: определение органолептических и физико-химических свойств у образцов сырого коровьего молока, а также сравнительная оценка влияния температурных режимов хранения, транспортировки и реализации в теплые месяцы года, а именно с апреля по октябрь.

Экспериментальные исследования проводились на базе лаборатории Комплексной оценки продукции кафедры Товароведения и управления качеством РГЭУ (РИНХ).

Отбор проб и подготовка образцов для исследования была осуществлена в соответствии с ГОСТ 13928-84 [1, с. 2].

Нами были определены следующие показатели: органолептические (вкус, аромат, цвет и текстура) в соответствии с ГОСТ 2883-2015;

физико-химические (м.д. жира, м.д. белка, СОМО, плотность, температура замерзания и наличие добавленной воды). Исследования проведено на анализаторах качества молока «Лактан 1-4» и «Клевер-2М», кислотность была определена методом титрования. Все испытания выполнялись в соответствии с нормами ТР ТС 033/2013 [2, с. 3, 3]. Органолептические характеристики, такие как аромат, вкус, цвет и консистенция, играют ключевую роль в оценке свежести и соответствия молока для потребления.

В таблице 1 представлена информация об исследованных образцах молока коровьего питьевого, реализуемого в ЗАО «Центральный Рынок», г. Ростов-на-Дону, в различные сезонные температурные режимы.

Таблица 1

**Исследуемые образцы молока коровьего питьевого,
реализуемого на сельскохозяйственном рынке в различные
сезонные температурные режимы**

Образец №	Весна			Лето			Осень		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Дата выработки	26.04.2023	26.04.2023	26.04.2023	23.06.2023	23.06.2023	23.06.2023	01.11.2023	01.11.2023	31.10.2023
Дата покупки	26.04.2023	26.04.2023	26.04.2023	24.06.2023	24.06.2023	24.06.2023	01.11.2023	01.11.2023	01.11.2023
Дата исследования	26.04.2023	26.04.2023	26.04.2023	24.06.2023	24.06.2023	24.06.2023	01.11.2023	01.11.2023	01.11.2023
Район выработки	Чал-тьрь	Кагал-ь-ник	Зерн оград	Чал-тьрь	Кагал-ь-ник	Зерн оград	Чал-тьрь	Кагал-ь-ник	Зерн оград
Район покупки	Центральный рынок								
t° воздуха в день покупки, С:	25	25	25	12	12	12	12	12	12
Цена, л	90,0 ₽	100,0 ₽	87,0 ₽	100,0 ₽	100,0 ₽	120,0 ₽	100,0 ₽	100,0 ₽	150,0 ₽
Заявленный % жирности, %	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5

На основании анализа полученных данных о времени выработки и времени реализации изучаемых образцов сырого коровьего молока, прослеживается зависимость изменения качества молока при реализации на рынке от расстояния между местом выработки и местом реализации, а также температурных условий в день выработки молока и в день его реализации.

Для определения потребительских свойств и качества сырого коровьего молока, реализуемого в ЗАО «Центральный Рынок», г. Ростов-на-Дону, были проведены органолептические анализы, результаты которых представлены в таблице 2.

Таблица 2

Органолептические показатели образцов питьевого молока, реализуемого на сельскохозяйственном рынке в различные сезонные температурные режимы [4, с. 3]

Показатели	№ Образца ГОСТ 31450-2013	Весна			Лето			Осень		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
Внешний вид	Непрозрачная жидкость.	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Консистенция	Жидкая, однородная нетягучая, слегка вязкая. Без хлопьев белка и сбившихся комочков жира	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Вкус и запах	Характерные для молока, без посторонних привкусов и запахов	+	+	+	-	+	+	+	+	+
Цвет	Белый, допускается со светло-кремовым оттенком для стерилизованного молока	+	+	+	+	+	+	+	+	+

В связи с различными расстояниями от места выработки до места реализации и температурными изменениями окружающей среды, с целью анализа показателей качества и безопасности исследуемых образцов сырого молока коровьего, были проведены исследования физико-химических показателей, представленные в таблице 3.

На основании полученных результатов можно сделать вывод: исследованные нами образцы сырого коровьего молока, купленные на сельскохозяйственном рынке г Ростова-на-Дону, не соответствуют требованиям нормативной документации по органолептическим и физико-химическим показателям. Наибольшее отклонение от требований стандарта были выявлены при определении титрируемой кислотности в исследуемых образцах. Как известно, на кислотность молока может влиять его химический состав, а также содержание микрофлоры. Однако свежесвыдоенное молоко обладает свойствами

Таблица 3

**Физико-химические показатели образцов питьевого молока,
реализуемого на сельскохозяйственном рынке в различные
сезонные температурные режимы**

Показатели	№ Образца ГОСТ 31450-2013	Весна			Лето			Осень		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
Кислотность, Т°	Не более 21° (для обезжир. и до 4,5% жир.); Не более 20° (от 4,7% - 9,5% жир.)	50,7	49,7	27,3	45,32	33,15	24,38	36,1	37,2	44,2
Массовая доля жира, %	-	3,68	8,39	8,61	10,87	3,73	7,89	6,83	6,64	7,34
Плотность, кг/м ³ , не менее	1027 (2,7% - 4,5% жир.); 1024 (4,7% - 9,5% жир.)	1036	1032	1031	1028	1038	1030	1031	1049	1033
Массовая доля белка, не менее %	3	4,37	4,37	4,18	3,75	4,54	4,13	4,03	5,94	4,31
М. д. сухого обезжир. молочного остатка (СОМО), %, не менее	8,2	10,44	10,38	10,29	10	10,88	9,77	9,79	14,66	10,45
Т. замерзания	-0,529	-0,529	-0,529	-0,529	-0,529	-0,529	-0,529	-0,529	-0,529	-0,529
Доб. Вода		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Определение примесей крови и гноя в молоке	Отрицательная	Положительная	Отрицательная	Отрицательная	Положительная	Отрицательная	Отрицательная	Отрицательная	Отрицательная	Отрицательная

ми, задерживающими развитие попавших в него микроорганизмов. Такое свойство молока называют Статической фазой (антимикробной). Статическая фаза состояния молока продолжается от 2 часов, при температуре окружающей среды +37С, до 48 часов при температуре хранения 0С. В это статический период молоко считается полноценным из-за наличия в нём альфа и бета глобулинов и лизоцима. На основании этого можно предположить, что удлинение этой фазы возможно только при соблюдении требований гигиены при получении молока и немедленном охлаждении полученного сырого коровьего молока.

Результаты нашего исследования образцов молока подтверждают прямую зависимость качества молока от температуры воздуха, расстояния между местом выработки молока и местом реализации. В нормативной документации присутствуют требования и прописаны процедуры, предотвращающие развитие биологически опасных факторов (очистка молока; охлаждение; обязательное соблюдение санитарных правил при производстве и реализации молока; транспортировка с соблюдением температурного режима), однако сырое коровье молоко, произведённое фермерскими хозяйствами и реализуемое на сельскохозяйственных рынках, не соответствует требованиям безопасности и качества (ТР ТС 033/2013).

Качество сырого молока является актуальной проблемой как для производителей молочной продукции, так и для потребителей. Молочное производство в южном регионе России обладает выраженной сезонностью и зависимостью от температуры воздуха. Сезонность включает в себя факторы неравномерного оттока в течении года, что приводит к изменению состава молока, а именно: уменьшению массовых долей жира, белка, СОМО весной и увеличению этих показателей в осенне-зимний период. Термоустойчивость сырого молока – это показатель стабильности белка молока при нагревании. Температура воздуха в Ростовской области способствует уменьшению термостабильности сырого молока и коагуляции белковой фракции.

Список литературы

1. ГОСТ 13928-84 Молоко и сливки заготавливаемые. Правила приемки, методы отбора проб и подготовка их к анализу (с Изменением N 1, с Поправкой) : на-

- циональный стандарт Российской Федерации : дата введения 1986-01-01 / Госстандарт СССР. – Официальное издание. М.: Издательство стандартов, 2003 – 5 с.
2. ГОСТ 28283-2015 Молоко коровье. Метод органолептической оценки вкуса и запаха (с Поправками) : национальный стандарт Российской Федерации : дата введения 2016-07-01 / Федеральное агентство по техническому регулированию. – Официальное издание. М.: Издательство стандартов, 2019. – 12 с.
 3. Технический регламент Таможенного союза «О безопасности молока и молочной продукции» (ТР ТС 033/2013) (с изменениями на 15 июля 2022 года). Принят решением совета Евразийской Экономической Комиссии от 9 октября 2013 года № 67.
 4. ГОСТ 31450-2013 Молоко питьевое. Технические условия (Издание с Поправкой) : национальный стандарт Российской Федерации : дата введения 2014-07-01 / Федеральное агентство по техническому регулированию. – Изд. официальное. – Москва : Стандартинформ, 2019. – 10 с.

УДК 378.45

Роль социальных сетей в процессе обучения студентов

Нестеренко Н.А.

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

Аннотация. Современные технологии неизбежно привели к использованию интернет пространства в научных и учебных целях. Сегодня становится все более важным, чтобы преподаватели использовали возможности социальных сетей для коммуникации со студентами в учебных целях. В статье рассказывается об особенностях использования социальных сетей в обучении студентов.

Ключевые слова: социальная сеть, сайт, информация, функции, коммуникации, обучение.

Сегодня социальные сети в ВУЗе – это неотъемлемая часть учебного процесса. Именно в сфере образования социальные сети открыли абсолютно новые, недоступные прежде возможности, благодаря которым появились инновационные формы обучения и коммуникации.

Эти возможности сегодня особенно востребованы в высших учебных заведениях. Если обратиться к основным аспектам функционирования социальных сетей в ВУЗах, то здесь можно отметить, что они играют различные роли и выполняют несколько важных функций.

Одной из важнейших функций, которую социальные сети выполняют в ВУЗе, это функция коммуникации образовательного учреждения, его преподавателей со студентами. Таким образом, в соцсетях студенты могут не только получать важную для себя информацию, но и задавать вопросы, обсуждая актуальные темы в режиме онлайн, и получать при этом моментальную обратную связь.

Вторая очень важная функция соцсетей в ВУЗах – это разнообразные специализированные обучающие платформы, которые предлагают неограниченный образовательный контент – лекции ведущих профессионалов, вебинары, мастер-классы. Это дает возможность студентам изучать интересующие их темы в удобное для них время, позволяя самостоятельно корректировать индивидуальную траекторию обучения. Это платформы «Открытое образование», «Универсариум», «Coursera» и многие другие.[2]

Третья функция соцсетей в ВУЗах – это развитие у студентов навыков самостоятельной работы с учебным материалом, умение адекватно интерпретировать полученную информацию и оценивать ее достоверность.

Следующая, четвертая функция соцсетей в ВУЗе – это функция мотивации к обучению. Сегодня социальные сети выступают как важный инструмент активного вовлечения студентов в учебный процесс. Участие студентов в различных проектах, научных конференциях, хакатонах, и представление в соцсетях их успехов и достижений – все это еще больше мотивирует к решению новых, еще более сложных задач и достижению поставленных целей.[3]

Пятая функция соцсетей – это стимулирование формирования групп студентов, связанных между собой общими интересами учебными, научными, профессиональными. Эта функция влияет на формирование таких важных навыков у студентов как умение работать в группе, умение принимать коллективные решения. Все это оказывает положительное влияние на их будущую профессиональную деятельность.

Шестая функция соцсетей в ВУЗе заключается в формировании определенной профессиональной принадлежности студентов. Здесь важным является продвижение публикаций студентов, участие в различных научных проектах, что в дальнейшем может способствовать их успешной профессиональной реализации.

В настоящее время в образовательной сфере активно внедряются методы геймификации обучения. В связи с этим можно выделить еще одну функцию соцсетей (восьмую) – именно соцсети позволяют включать в учебный процесс игровые элементы, способствуя более эффективному усвоению учебного материала. [4]

Еще одна очень важная функция соцсетей в ВУЗе (девятая) связана с привлечением преподавателей высших учебных заведений к активному использованию соцсетей в своей деятельности. Это, прежде всего, возможность обратной связи со студентами и оперативная оценка их успеваемости, адаптация учебных материалов к особенностям обучающих платформ, усовершенствование методик преподавания, связанное с проведением онлайн занятий и многое другое.

Рассматривая различные функции соцсетей в ВУЗе, нельзя не отметить еще один очень важный аспект использования соцсетей (десятая функция). Эта функция связана с повышением цифровой грамотности студентов, и как следствие, с формированием очень важных профессиональных навыков, позволяющих различать качественный и некачественный контент в соцсетях, правильно анализировать данные. Итак, мы выделили и рассмотрели десять наиболее важных функций соцсетей, которые реализуются в учебном процессе в ВУЗе.

Таким образом, в условиях внедрения современных цифровых технологий роль социальных сетей в образовательном процессе в ВУЗах очевидна. Социальные сети являются отличной информационной и просветительской платформой и позволяют популяризировать научную и учебную деятельность в каждом конкретном учебном заведении.

Список литературы

1. *Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [Электронный ресурс]: – доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс»*

2. *Корчагова Л.А.* Анализ продвижения вузов в социальных сетях // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право» 2019. № 1 С. 31-43. DOI: 10.28995/2073-6304-2019-1-31-43
3. *Морозова А.А.* Социальные сети в образовательной деятельности вуза: опыт реализации учебного проекта / Новые образовательные технологии в ВУЗе: материалы XI Международной научно – методической конференции.– Челябинск, ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет», 2014. С. 110-121.
4. *Селиванова Е.В.* Образовательный потенциал социальных сетей как способ визуальной коммуникации/Медиакультура и медиаобразование. Современные информационные технологии: между новой технологической революцией и вечной утопией технологического детерминизма: материалы Международной научно-практической конференции Дни философии в Санкт-Петербурге 2013, 22-23 ноября 2013 г. – СПб.: ООО «Книжный дом», 2013. С. 412–417.

УДК 81-26

Манифестация концепта «Труд» в русских пословицах и поговорках

Николаева Е.С.

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

Аннотация. Труд является одной из основополагающих ценностей в русской культуре. Он не только обеспечивает выживание, но и формирует социальные, моральные и духовные аспекты жизни. Пословицы и поговорки, как важные элементы народной мудрости, отражают отношение общества к труду, его значимость и место в жизни человека. В данной статье мы рассмотрим, как концепт труда манифестируется в русских пословицах и поговорках, а также какие культурные и социальные аспекты он охватывает.

Ключевые слова: концепт, паремия, пословицы и поговорки, лингвокультурология.

На протяжении веков русский народ создавал и передавал из уст в уста народные изречения, которые к настоящему времени сложились в обширный паремиологический фонд русского языка. Этот

фонд представляет собой область, отражающую, хранящую и транслирующую культурные ценности и традиции народа [1, с. 244]. Под паремиями обычно понимаются устойчивые словесные конструкции, имеющие структуру предложения или цепочку предложений [5, с. 80].

Паремии служат своеобразным зеркалом культуры, позволяя понять, как люди воспринимают окружающий мир и какие ценности они считают важными. Кроме того, паремии обогащают язык и способствуют его развитию. Они становятся неотъемлемой частью литературного наследия, а также находят свое место в устной речи и повседневном общении. В современном обществе многие народные изречения остаются актуальными, адаптируясь к новым условиям жизни и сохраняя свою значимость. Таким образом, паремиологический фонд русского языка представляет собой уникальное наследие, которое не только сохраняет историческую память народа, но и продолжает влиять на его культуру и идентичность. Изучение подобных изречений позволяет глубже понять менталитет русского народа и его отношение к жизни, что делает паремии важным объектом для исследования в области лингвистики, фольклористики и культурологии.

В современном языке термины «пословица» и «поговорка» часто воспринимаются как синонимы, однако лингвисты различают их, основываясь на их функциях и структуре.

Поговорка – это фраза, которая точно описывает или оценивает конкретное событие или явление. Она основывается на метафорах, гиперболах, сравнениях, идиоматических выражениях или парадоксах. Поговорки обычно имеют простую структуру и являются частью суждения, не неся при этом поучительного смысла. В.М. Мокиенко рассматривает поговорку как фразеологизм в узком смысле, в отличие от пословицы, которая представляет собой завершённое изречение, обладающее образностью и часто носит назидательный характер. Пословицы отличаются особой ритмической и фонетической организацией, что делает их более выразительными и запоминающимися [4].

С другой стороны, пословица представляет собой более обобщённое утверждение, которое содержит в себе мудрость или жиз-

ненный урок. Пословицы часто передают народный опыт и моральные наставления.

Кроме того, поговорки могут представлять собой языковые штампы – фразы, которые потеряли свою образность и эмоциональную насыщенность из-за частого использования вне контекста. В то время как пословицы сохраняют свою значимость и могут быть использованы для передачи культурных ценностей. Таким образом, различие между пословицами и поговорками заключается не только в их структуре, но и в функции: пословицы учат и наставляют, а поговорки описывают и оценивают.

Стоит отметить, что пословицы и поговорки не только отражают культурные особенности народа, но и служат инструментом передачи знаний и ценностей от поколения к поколению. Они могут варьироваться в зависимости от региона и времени, что делает их важным объектом для изучения социолингвистики и культурной антропологии. Изучение этих языковых единиц помогает глубже понять менталитет народа, его традиции и мировоззрение. Исходя из исследований О.А. Дмитриевой, «паремии вызывают в сознании носителей языка определенную сумму сведений, которая, с одной стороны, определяет логическую конструкцию выражения, а с другой – обуславливает границы употребления данного выражения, связь с определенными жизненными ситуациями, явлениями истории и культуры народа» [2, с. 67].

Как уже упоминалось в настоящей статье, русские пословицы и поговорки представляют собой уникальное отражение многовекового опыта народа, их представлений о жизни, труде и культуре. В частности, труд занимает центральное место в русской фольклорной традиции, что подчеркивает его значимость в формировании общественного сознания и ценностных ориентиров.

Лингвисты выделяют три ключевых компонента концепта «труд»: процесс деятельности, субъект труда и результат труда [3]: 1. процесс деятельности (это сама работа, её организация, способы выполнения. Здесь важны такие аспекты, как трудовые навыки, технологии и методы, используемые в процессе); 2. субъект труда (человек, осуществляющий трудовую деятельность, которая включает его физические и интеллектуальные способности, мотивацию

и опыт). Важно отметить, что в русской культуре труд считается не только обязанностью, но и средством самовыражения; результат труда – это то, что получается в итоге: материальные блага, достижения или моральное удовлетворение от выполненной работы. Результаты труда могут быть как осязаемыми (например, урожай), так и неосязаемыми (например, уважение в обществе).

Эти компоненты взаимосвязаны и образуют целостное представление о труде. Например, пословицы типа «На безрыбье и рак рыба» демонстрируют необходимость адаптации к обстоятельствам и поиск возможностей даже в сложных условиях. Это отражает гибкость мышления и умение извлекать выгоду из любой ситуации.

Компонент «процесс труда» связан с понятиями качества выполненной работы и интенсивности труда, он противопоставлен безделью и безответственному отношению к работе. Важность труда подчеркивается в народной мудрости: многие пословицы акцентируют внимание на том, что труд приносит плоды, а бездействие ведёт к бедности и упадку. Например, пословицы «На трудах растёт хлеб» или «Без труда не вытащишь и рыбку из пруда» иллюстрируют эту мысль.

Труд для русской лингвокультурной общности стал основой её миропонимания, формируя представления о добродетелях, таких как терпение, настойчивость и ответственность. В русском языке существует множество пословиц и поговорок, которые выражают как положительное, так и отрицательное отношение к труду. Например, «Трудись – и счастье придёт» подчеркивает важность усердия, в то время как «Лень – мать всех пороков» указывает на негативные последствия бездействия. Таким образом, труд не только формирует личность, но и является основой для социального взаимодействия и культурных традиций русского народа.

Среди поговорок и пословиц, отражающих негативное отношение к труду, можно встретить множество примеров. К примеру, выражения «Всех дел не переделаешь», «Работа не волк, в лес не убежит» и «У бога дней впереди много: наработаемся» подчеркивают, что труд может восприниматься как бремя или нечто, от чего можно отложить выполнение. Эти фразы указывают на склонность людей воспринимать работу как бесконечное занятие, которое всег-

да можно отложить на потом. Такое отношение может быть связано с усталостью от постоянных забот или с желанием найти более легкие пути достижения целей. Эти пословицы также отражают философию, согласно которой не стоит чрезмерно беспокоиться о выполнении всех задач сразу, ведь время всегда предоставит новые возможности для работы.

Значение успешного результата труда подчеркивается пословицами: «Воля и труд дивные всходы дают» и «За подвиг трудовой награждают золотой звездой». В данной группе можно выделить пословицы, отражающие мысль о настоящих тружениках, которые любят свою работу и получают от неё удовольствие: «На охочего рабочего дело найдется», «Кто первый в труде, тому слава везде», «Зеркало человека – труд», «За труд не бьют, а награды дают», и «Заботливый всегда себе дело найдет».

В то же время бездельники осуждаются: «Белоручка чужие труды любит», «Без дела сидит в пустой угол глядит», «Ленивому всегда праздник». Поговорки о безделье можно разделить на несколько семантических категорий: полное бездействие, принятие позы, мешающей работе, пустая болтовня и занятия бесполезной деятельностью. Такие выражения подчеркивают важность труда в жизни человека и его влияние на общество в целом.

Кроме того, труд имеет глубокие корни в религиозной традиции. В православной культуре труд воспринимается как священный долг, что отражается в пословицах: «Трудитесь, и вам воздастся». Это создает особую моральную ценность труда, подчеркивая его значимость не только для индивида, но и для общества в целом.

Основные аспекты концепта «труд» можно выделить следующим образом:

1. Труд как ценность: Многие пословицы подчеркивают важность труда как основного средства достижения успеха и благополучия. Например, «Без труда не вытащишь и рыбку из пруда» указывает на необходимость усилий для достижения желаемого результата.

2. Труд и судьба: В ряде пословиц труд рассматривается как фактор, определяющий судьбу человека. «На Бога надейся, а сам не плошай» акцентирует внимание на том, что помимо веры, необходимо активно трудиться для улучшения своей жизни.

3. Труд и общественное признание: Труд также связан с социальной ответственностью и общественным признанием. Пословица «Работа не волк – в лес не убежит» подчеркивает, что труд должен быть выполнен качественно и вовремя, чтобы обеспечить уважение со стороны окружающих.

4. Труд и моральные ценности: В ряде случаев труд ассоциируется с моральными добродетелями, такими как терпение и настойчивость. «Терпение и труд все перетрут» демонстрирует веру в то, что усердие и настойчивость могут преодолеть любые трудности.

Пословицы и поговорки о труде также отражают социальные реалии и исторические условия жизни русского народа. В аграрном обществе труд был неотъемлемой частью повседневной жизни, что находит отражение в народной мудрости. Пословица «Кто много работает, тот много ест» подчеркивает прямую зависимость между трудом и материальным благосостоянием. «Не тот богат, кто много имеет, а тот, кто много работает» – здесь акцент делается на ценности труда как источника истинного богатства.

Таким образом, концепт труда в русских пословицах и поговорках представляет собой многогранное явление, отражающее культурные, социальные и моральные аспекты жизни русского народа. Пословицы служат не только средством передачи опыта, но и формируют представления о труде как о важной составляющей человеческой жизни. Их изучение позволяет глубже понять народную культуру и традиции, а также осознать значимость труда в формировании личности и общества в целом. Манифестация концепта «труд» в русских пословицах и поговорках является важным аспектом культурного наследия, который продолжает оказывать влияние на современное общество.

Список литературы

1. *Алефиренко Н.Ф.* Фразеология и паремиология: Учебное пособие для бакалаврского уровня филологического образования / Н. Ф. Алефиренко, Н. Н. Семененко. – М.: Флинта: Наука, 2009. – 344 с.
2. *Дмитриева О.А.* Об этнокультурной специфике пословиц и афоризмов. // Языковая личность: культурные концепты: сб. науч. тр. Волгоград; Архангельск: Перемена, 1996. – 112 с.

3. Крылова Э.О. Семантическое осмысление пословиц и поговорок о труде в русском и английском языках/ Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – №6 – С. 146-147.
4. Мокиенко В.М. Современная паремиология (лингвистические аспекты) // Мир русского слова. 2010. – №3. – С. 6-20.
5. Пермяков Г.Л. Основы структурной паремиологии. – М.: Наука, 1988. – 236с.

УДК 316.477

Мужчины и женщины в профессии врача

Нор-Аревян О.А.¹, Житенёв О.А.²

¹Кафедра прикладной конфликтологии и медиации

Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону

²Медицинский центр «Киндер Клиник» ООО «Гран», г. Ростов-на-Дону;

*Институт социологии и регионоведения Южного федерального университета,
г. Ростов-на-Дону*

Профессия врача всегда была очень значимой в истории общества, ее востребованность неоспорима, однако престиж профессии врача трансформировался под влиянием различных социально-экономических обстоятельств, и на протяжении истории менялось соотношение мужчин и женщин в профессии.

Необходимо отметить, что к сегодняшнему моменту существует мало исследований, которые направлены на изучение медицинского сообщества с точки зрения анализа гендерной структуры. Среди данных исследований можно выделить работы Ковалевой М.Д., которая в рамках своих исследований обращалась к изучению гендерного статуса женщин в системе здравоохранения [1]. Гендерные особенности занятости в здравоохранении изучали Введенский А.И. и Аксенова Е.И [2]. Медведева Е. И. и Виноградова К. В. занимались изучением трудового поведения мужчин и женщин в здравоохранении [3].

Таким образом, актуализируется исследовательская проблема гендерного баланса и гендерной асимметрии в медицинской профессии, которая должна быть рассмотрена в зависимости от множества

показателей. Соотношение мужчин и женщин среди врачей сегодня разнится и такие изменения наблюдались на протяжении истории. Гендерное соотношение среди медицинских работников варьируется в зависимости от специализации и географического региона. Помимо этого, необходимо обратить внимание на то, каким является гендерное соотношение среди среднего и младшего медицинского персонала. Также интерес привлекает вопрос, который связан с изменениями в структуре соотношения мужчин и женщин медиков, исходя из такого параметра, как уровень образования.

Как обозначено в официальных статистических данных Росстата, на момент 2023 года в Российской Федерации было 758,8 тысячи врачей, а также 1,43 млн работников, занимающих должности среднего медицинского персонала [4].

Можно назвать несколько ключевых тенденций профессиональной структуры медицинской сферы в российском обществе.

Прежде всего, можно назвать феминизацию медицинского труда в широком смысле. Женщин медиков больше, чем медиков мужчин.

«Женская профессия: среди врачей только 30% мужчин, а медбратьев лишь 5%» под таким заголовком вышла статья в Российской газете [5]. Безусловно, та реальность, с которой мы сталкиваемся в медицине России, что большинство медиков – женщины. Таким образом, считается, что в российского здравоохранения женское лицо.

Данные, которые предоставляет Минздрав России, свидетельствуют о том, что большая часть медиков, трудящихся в государственных и муниципальных организациях являются женщинами. Если касаться процентного соотношения, то мы видим, что процент женщин-врачей составляет более 70, среди среднего медицинского персонала женщин насчитывается 95%. Среди руководящего состава в медицинских учреждениях женщин более 60 % [6].

Рост числа женщин-врачей отмечается в Северо-Кавказском федеральном округе, лидирующим среди субъектов РФ этого округа оказывается Республика Ингушетия – там работает 85% врачей-специалистов женщин, а в Республике Северная Осетия (Алания) женщины составляют практически 83% [7].

Но, так было не всегда. Ранее женщин к врачебной практике просто не допускали, и врачебная профессия была прерогативой

мужчин. В истории общественного развития наблюдалась значительная гендерная диспропорция, которая имеет историческую обусловленность. Как пишут в своей работе историки Невоструев Н.А. и Лядова В.В., только в 30-е годы XX века в России установился наибольший процент женщин-медиков. Как подчёркивают эти же авторы, в Российской империи среди 18320 гражданских врачей, женщин было 6,3%. Отметим, что допуск к самостоятельной врачебной практике женщины получают в конце XIX века [8, с. 128]. Что же касается среднего медицинского персонала, то тут нужно заметить, что на протяжении истории страны среди среднего медперсонала всегда было больше женщин, чем мужчин.

Современная ситуация, связанная с ролью женщины в здравоохранении, вытекает из прошлого положения женщин в медицине [9]. Распространение различных инфекционных заболеваний всегда оказывало существенное влияние на трансформацию повседневной реальности. К инфекционным пандемиям прошлого относится испанский грипп, бушевавший с 1914 по 1918 годы. Это было серьезное испытание для медицинской отрасли, поскольку инфекция влекла гибель огромного количества людей и заражение самих врачей. На плечи врачей, среди которых было больше мужчин, ложилась роль специалиста, который отвечал за лечение, а забота и поддержка пациентов находилась в зоне ответственности женщин, которые работали на должностях медсестер [10].

В годы великих войн мужской состав призывался на военную службу, а женщины продолжали учиться и становились врачами, в том числе. Обратимся к таким историческим событиям, как Крымская война 1853-1856 гг. Данный исторический период становится отправной точкой, связанной с тем, что в российской армии впервые появляется женский отряд сестёр милосердия, который находился под руководством Н.И. Пирогова.

По данным историков, первыми медсестрами были представители дворянского сословия. Несмотря на то, что женщины были активно вовлечены в различные сферы общественной жизни, в том числе и медицину, они все равно не имели возможности получать высшее образование. Поскольку профессия врача была по большей части мужской, то стоит отметить такую дату, как май 1872 год,

которая свидетельствует о появлении первых медицинских курсов для женщин. В 1880 году впервые вводится звание «женщина-врач». Несмотря на то, что женщины входят в эту профессию, в тот период времени мы не можем встретить их на государственной службе, их работа ограничивается вольнопрактикующими врачами или же врачами в земских лечебных учреждениях [8].

Также стоит обратить внимание на такое событие, как ВОВ, которая поменяла гендерную структуру медицинских работников. Именно в этот период времени женщин стали привлекать активным образом для того, чтобы осуществлять медицинскую помощь военнослужащим. Связано это с тем, что большая часть мужчин сражались, а женщины помогали раненым [10]. Таким образом, именно женщины стали доминировать в рамках медицинского состава в России. Как мы видим, эта тенденция наблюдается и в настоящее время.

Если для медицинской сферы российского общества в целом характерна тенденция гендерного дисбаланса: фиксируется большее количество женщин чем мужчин, то распределение мужчин и женщин в кадровом составе специалистов с высшим образованием по отдельным специализациям отличается неоднородностью. Так, можно назвать традиционно маскулинные медицинские профессии (хирурги, кардиологи) и традиционно феминные (педиатрия, гинекология, эндокринология). Но, при росте трудовой нагрузки, физической сложности профессии, барьерами на «входе» в профессию, негативного восприятия коллегами-мужчинами женщины осваивают хирургические специальности и успешно работают по профессии, демонстрируя успешные профессиональные карьеры, в том числе известны немало примеров династийных женщин-хирургов.

Вместе с тем женщины-медики более уязвимы и подвержены негативному влиянию профессиональных рисков. Так, основными причинами исхода женщин из профессии выступают усилившиеся профессиональные риски в периоды пандемий, катастроф, чрезвычайных ситуаций. Согласно статистическим данным 2019 года, мы наблюдаем снижение числа медицинского персонала, имеющего диплом о высшем образовании: 1606 тыс. человек по сравнению с 1806 тыс. человек в 2018 г., в том числе сферу здравоохранения покинули 58 тыс. мужчин и 138 тыс. женщин.

Отток медицинских кадров, провоцируют негативные последствия мировой тенденции прекаризации труда (ситуация неопределенности и незащищенности в сфере социально-экономических отношений, а также увеличение нагрузки при неизменности оплаты, отсутствие карьерных перспектив, увеличение бумажной работы) [11, 12].

Несмотря на то, что численность женщин-врачей постоянно растёт, гендерный баланс в этой профессии ещё не достигнут. Необходимо продолжать работу по преодолению существующих барьеров (традиционные гендерные роли, неравенство в оплате труда, барьеры совместимости медицинской карьеры с семейной жизнью и др.) и обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин в медицине.

Список литературы

1. Ковалева М.Д. Гендерный статус женщины в современной медицине: Дис. д-ра социол. наук: 14.00.52 Волгоград, 2005. 282 с.
2. Введенский А.И., Аксенова Е.И., Гендерные особенности занятости в здравоохранении // Образование и кадры, 2022. Электронный ресурс. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-osobennosti-zanyatosti-v-zdravoohranenii/viewer>
3. Медведева Е. И., Виноградова К. В. Гендерные аспекты трудового поведения врачей учреждений здравоохранения города Москвы // Народонаселение. 2020. Т. 23. № 2. С. 99-111. DOI: 10.19181/population.2020.23.2.9
4. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. Электронный ресурс. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13721>
5. Женская профессия: среди врачей только 30% мужчин, а медбратьев лишь 5% // Российская газета. 09.03.2024. Электронный ресурс. – URL: <https://rg.ru/2024/03/09/reg-szfo/zhenskaia-professii-a-sredi-meditsinskih-rabotnikov-lish-30-muzhchin-i-5-medbratov.html>
6. Дамы рулят. Минздрав рассказал, какое количество врачей в стране – женщины // АиФ, 1 марта 2024. Электронный ресурс. – URL: <https://dzen.ru/a/ZeGNXOD3O2gHQXRc>
7. В Минздраве рассказали, сколько женщин работают врачами в государственных медучреждениях. Электронный ресурс. – URL: <https://tass.ru/obschestvo/12578787>
8. Невоструев Н.А., Лядова В.В. Исторический опыт деятельности женщин в российской медицине // Международный научно-исследовательский журнал. 2017. № 08 (62). Часть 1. Август. Электронный ресурс. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoricheskiy-opyt-deyatelnosti-zhenschin-v-rossiyskoy-meditsine/viewer>

9. *Ленина Д.А., Степанова А.В.* Роль женщины в медицине // Всероссийская научно-практическая интернет-конференция студентов и молодых учёных научно-образовательного медицинского кластера «Нижевожский» «YSRP-2016». – URL: <https://medconfer.com/node/11572> (дата обращения 26.11.2024).
10. *Нор-Аревян О.А.* Гендерный срез профессионального медицинского сообщества в период борьбы с пандемией COVID-19. В сборнике: Гендерные ресурсы современного мира – 2020. Гендерный калейдоскоп – 2020. Материалы Третьей ежегодной всероссийской научной видеоконференции с международным участием «Гендерные ресурсы современного мира – 2020». Материалы Пятой ежегодной Всероссийской научной студенческой видеоконференции с международным участием «Гендерный калейдоскоп – 2020». Ростов-на-Дону, 2020. С. 39-43.
11. *Нор-Аревян О.А.* Социальный капитал профессии в оценках российских врачей (на материалах социологического исследования в городских мегаполисах) // Власть. 2018. Т. 26. № 1. С. 98-107.
12. *Мосиенко О. С., Нор-Аревян О. А., Черевкова А. И.* Профессиональная удовлетворенность медиков в период пандемии (на материалах контентанализа глубинных интервью) // Гуманитарий Юга России. 2022.3 (55). С. 84–99. DOI 10.18522/2227-8656.2022.3.7

УДК 001.895 + 330.5

Инновации в Древнем Риме периода перехода от республики к империи. Корреляция сущности технологического инновирования в Древнем Риме с современностью в контексте необходимости понимания будущего

Павлов О.В.

Таганрогский институт управления и экономики (ТИУиЭ), г. Таганрог.

Аннотация. В тексте рассматривается важность инноваций и их внедрения в практику для экономического развития общества, анализируется исторический опыт Древнего Рима в этом вопросе. Основная мысль заключается в том, что активное инновирование и внедрение новых технологий способствуют экономическому росту и усилению различных отраслей, в то время как торможение инновационных процессов может привести к замедлению экономического роста. Текст

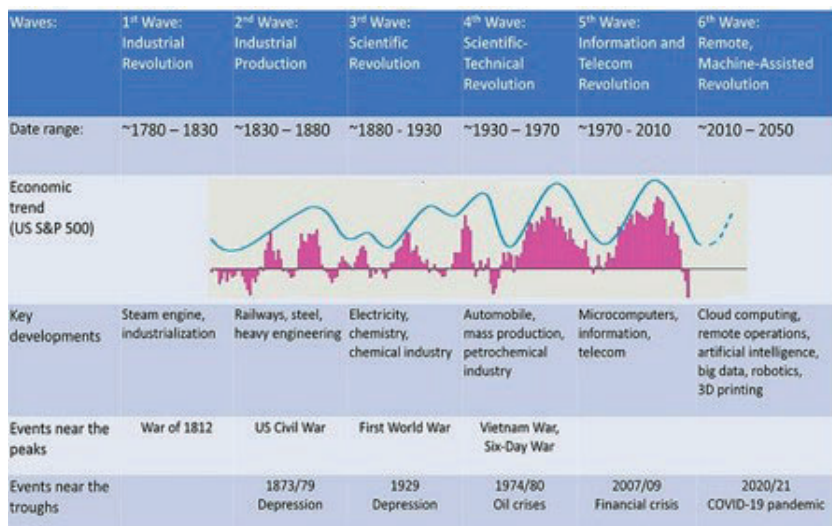
также описывает различные подходы к оценке будущего технологического развития, предлагая альтернативные точки зрения на тему технологической сингулярности и конца технологическому прогрессу. Анализируется влияние инноваций на различные аспекты общества, включая экономику, образование и культуру. Текст подчеркивает необходимость эффективного управления капиталом и инвестициями в инновации для успешного развития общества.

Ключевые слова: Древний Рим, технологический прогресс, технический прогресс, развитие технологий, инновация.

В стремительно меняющемся мире, где технологии развиваются с невиданной скоростью, вопрос о роли инноваций в экономическом развитии становится все более актуальным. Изучая историю, мы можем найти ценные уроки, которые помогут нам понять, как внедрение новых идей и технологий влияет на судьбу цивилизаций. В данном тексте мы обратимся к опыту Древнего Рима, чтобы проанализировать влияние инноваций на экономический рост и проследить, как субъективные искажения могут влиять на наше восприятие исторических событий.

Жилища Древнего Рима в императорский период составляли 1790 особняков и 46 000 многоквартирных домов. В многоквартирных домах, многоэтажные дома с изобретением бетона в 3 веке и изобретением арки Римлянами успешно реализовывалась программа внедрения новых технологических изобретений в прикладные-практические инновационные промышленные продукты. В Риме в инновационный бетон добавляли вулканический песок красного цвета-пуццолана. Здания получались исключительной прочности и инсулы-многоэтажные и многоквартирные дома своей высотой достигали 6-ти этажей и в переводе расшифровывалась инсула как многоквартирный, многоэтажный доходный дом. С момента изобретения жители особняков строили такие доходные дома для сдачи в аренду отдельных квартир в инсуле. Также Инсула – это остров, в переводе с латыни и имелось ввиду обособленность каждого отдельного помещения в таком многоквартирном доме. На первом этаже располагались магазины, призванные обслуживать как район, так и саму инсулу. Квартиры достигали 200 квадратных метров по площади одной единицы помещения. Технология бутовой кладки

«Opus cementicium» также являлась внедрением изобретения в инновационное решение в процессе строительства инсул (это добавляло прочности строения). Древний Рим был инновационным лидером своего времени.



Adapted from: L.L. Schramm, *Technological Innovation: An Introduction*, deGruyter, 2018

Рис. 1.

Циклы Кондратьева и колебание конъюнктуры по его волнам имеют логику изменения технологического уклада, процессы появления изобретений и внедрения их в прикладные инновационные процессы на практике. [2, С.97] Смена технологий и технический прогресс меняют уклад жизни общества и то, во что стоит вкладывать деньги. Новая технология дает шанс на высокую прибыльность и начинается оживление экономической жизни. Акведуки в Древнем Риме с водой имели протяженность 350 километров, что так же в технологическом прогрессе показывало качественный пример внедрения изобретений в практическую инновацию. В частных домах Римляне придумали отопление что явилось прекрасным образчиком внедрения в практику прогрессивных технологий. Футурологи предрекают бурную смену технологических решений, но новый уклад – это всегда

Курцвейл предложил развить Закон Мура, гласящий что количество транзисторов в интегральных схемах удваивается каждые 24 месяца, а значит технологический прогресс движется по экспоненте. Развитие закона Мура по Курцвейлу на другие технологии – это все говорит в пользу технологической сингулярности Винджа, где технический прогресс станет непрерывным и процедура внедрения новых изобретений в практические инновационные промышленные и прикладные решения станет непрерывной и постоянной. Это позиция Курцвейла, где ключевую роль в изобретении и адаптации лежит на искусственном интеллекте, но тут же футуролог оговаривается что наступившее будущее уже и в будущем будет неравномерно распределено по планете.

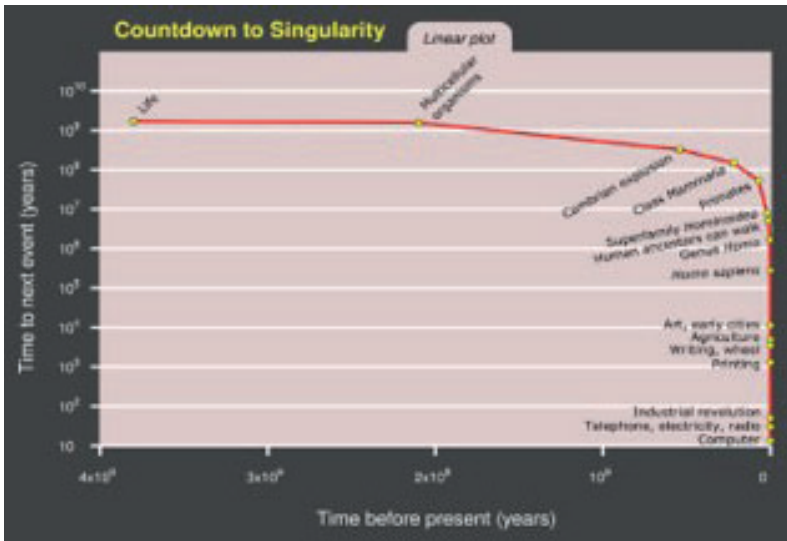


Рис. 3.

Вторая позиция и вторая теория кривая Хьюбнера предрекает скорый конец технологическому прогрессу и подтверждает это кривой патентов и кривой технических открытий. Кривая динамики удельных инноваций на душу населения идет по распределению Гауса, где сначала взрывной рост разворачивается (в технологическом прогрессе по Хьюбнеру), в свертывание в низ через колоколообразную кривую.

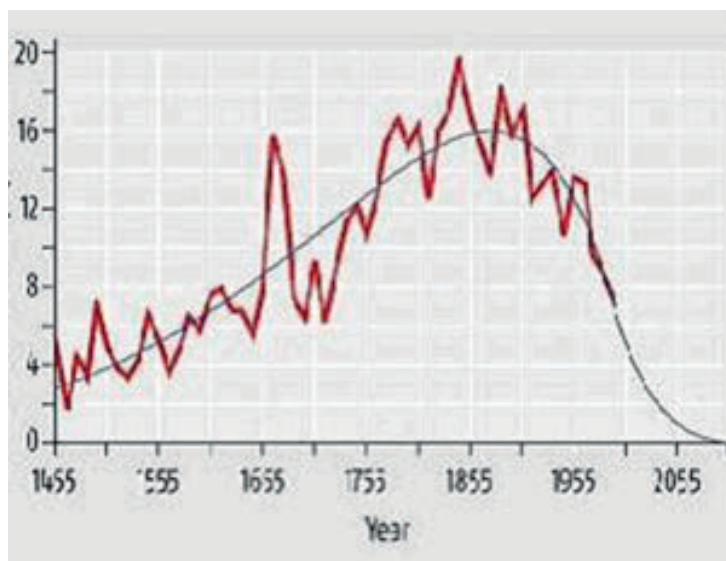


Рис. 4. Кривая технических открытий

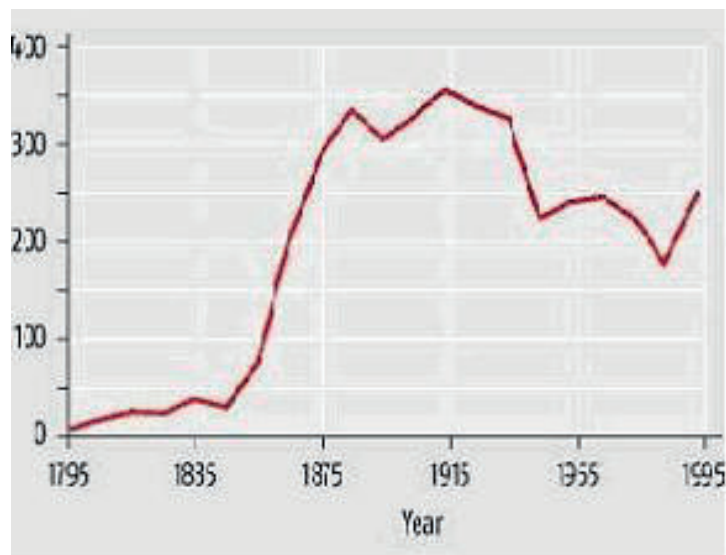


Рис. 5. Кривая патентов

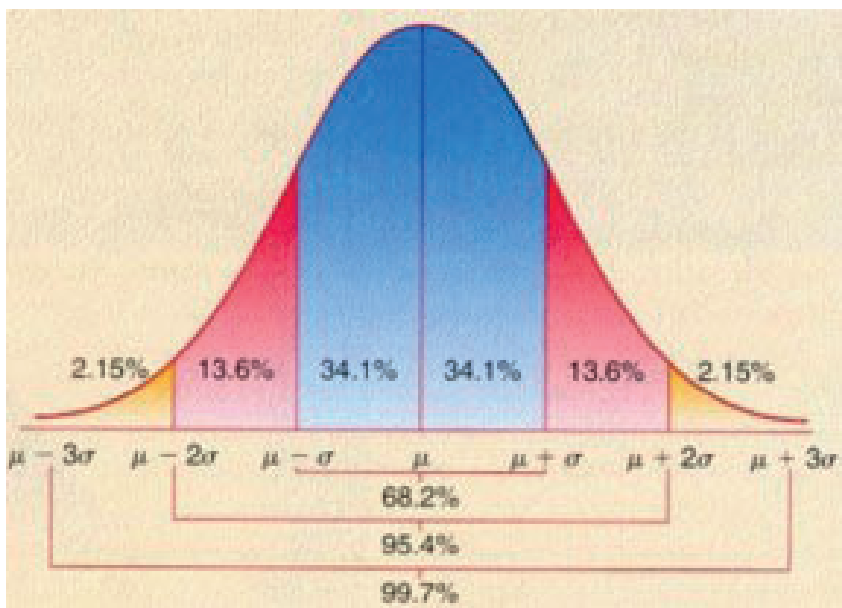


Рис. 6. Кривая Гауса

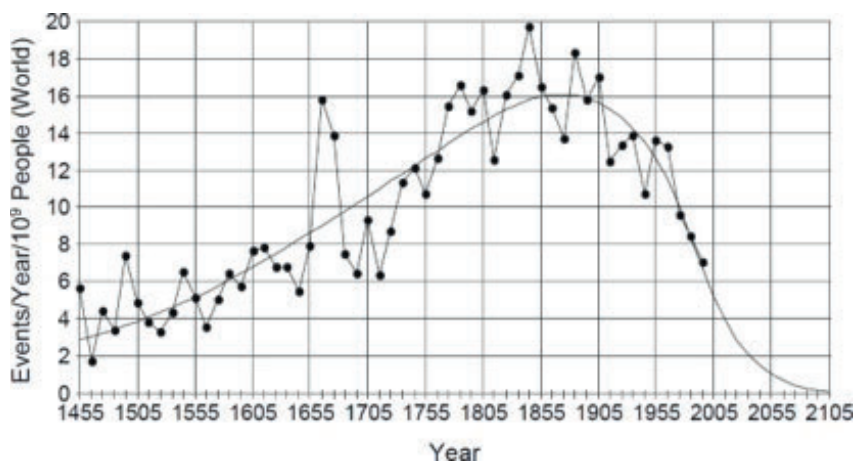


Рис. 7. Кривая Хьюбнера – темп инноваций с конца средневековья (На душу населения)

Хьюбнер поясняет, что на душу населения количество инноваций по кривой распределения Гауса уменьшается и, соответственно, успешное внедрение изобретений в инновационно практическую модель промышленного производства падает соответствующими темпами. Также тормозит процедуру технического прогресса удорожание технических открытий – инновации дорожают с 2007 по 2013, расходы на науку выросли на 30%, а глобальный ВВП на 20 % вырос, то есть в полтора раза меньше отдача на вложенный капитал. Инновации в фармацевтике выросли в пять раз, а открытия новых лекарств упали в шесть раз за последние 10 лет и срок вывода нового лекарства увеличилось в два раза. В Древнем Риме фаза активного инновирования политического, экономического и технологического до времен империи до начала нашей эры и после этого почти пять веков основные инновации затрагивали две области: область гастрономии и область архитектуры. При Октавиане Августе и Тиберии огромные ресурсы тратились на «Pleasure innovations» (Инновации для удовольствия). Сейчас история Древнего Рима отражается в развитии технологий просмотрных стриминговых сервисов и социальных сетей развивается по экспоненте, но, как и в Древнем Риме эти инновации не ключевые не CORE Inovations (основные инновации при внедрении в практическую плоскость потребления). Процесс консолидации капитала в Древнем Риме рассматриваемого нами периода перехода от республики к империи полностью коррелирует с сегодняшними процессами консолидации капиталов индексе S&P 500 (SPX) – индекс 500 самых крупных компаний, где капиталы перетекают в небольшое количество компаний, которые растут все быстрее и суть их деятельности – это entertainment (мультипликация технологий развлечения). Так же, как и сегодня в Древнем Риме после создания критической массы капитала произошел длинный процесс консолидации капитала и после удовлетворения основных инновационных потребностей Core Inovations – бетон, жилье, безопасность, еда через хлебные раздачи, происходит усиление развлечения как инновационной площадки в Древнем Риме и в наши дни, где по Ювеналу Римскому поэту *Pane e circenses!* Хлеба и Зрелищ! -восклицательный знак стоит именно после Зрелищ. В Древнем Риме так же, как и в наши дни росло количество

бенефициаров избытка капитала-бюрократы, что как сейчас, так и в Римской империи вело к торможению инновационных процессов в ключевых секторах экономики и права, и экономика приобретала в Древнем Риме сервисный характер, такое же явление мы наблюдаем в современности в окружающей нас действительности. Заработки посредников и бюрократов, *distribution capital* (распределительный капитал) и *Pleasure Capital* (Капитал развлечений) вместе не участвуют в формировании основных *core Inovations* инноваций процессов технологий, включаются новые процессы перераспределения уже созданного капитала вкупе с виртуозными финансовыми образованиями, созданными из ничего, продукты сложной финансовой инженерии такие как деривативы ипотечных бумаг, приводят к недофинансированию в промышленный сектор экономики, отвечающий напрямую за формирование подушевого ВВП и в древнем Риме – это привело к замедлению экономического роста, что может повториться в наши дни, если анализировать факторы, совпадающие в исторических периодах изучения трансформаций направленности и наполненности инвестиций в капитальные средства производства наших дней и Рима, как инвестиционного агента и юридического образования начала нашей эры. И понимание тактик и исторических техник древнего Рима позволит ученым и бизнес сообществу современности использовать лучшие методы для преодоления *doom loop* (Петля судьбы описывает сценарий, в котором одно негативное развитие событий вызывает другое негативное развитие, которое затем усугубляет первую проблему. В результате возникает само усиливающаяся петля негативной обратной связи). [1, С.6] По данным *Henley partners* приток миллионеров мигрантов нацелен в страны, которые научились процессы инновирования встраивать в мультипликационные системы производственных цепочек промышленных процессов *core innovations*. Выигрывают страны, которые в борьбе за капиталы иностранных инвесторов, и человеческий капитал. Они осуществляют инвестиции в развитие образовательных институтов и реализуют программы *production reshoring* (перевод своих производственных мощностей из иностранных юрисдикций в национальные) именно они в исследовании *Henley partners* занимают лидирующие позиции.



Рис. 8. Страны с самым большим числом роста популяции миллионеров.

В заключение, исторический опыт Древнего Рима является ярким примером того, как инновации и их внедрение способствуют экономическому развитию общества. Этот период перехода от республики к империи показывает, что технологические инновации играли ключевую роль в успехе государства. [3, с.566] Современный мир также нуждается в понимании и применении инноваций для обеспечения устойчивого развития. Поэтому необходимо продолжать изучать исторические примеры, чтобы применять их уроки в

современных условиях и обеспечить процветание будущих поколений. Понимание прошлого и современности важно для стратегического планирования будущего и обеспечения устойчивого роста. Благодаря инновациям и технологическим прорывам мы можем обеспечить процветание как в настоящем, так и в будущем. Различные подходы к оценке технологического развития позволяют не только рассмотреть альтернативные точки зрения на тему сингулярности и конца технологическому прогрессу, но и выявить ключевые факторы, определяющие направления будущих инноваций. История Древнего Рима является примером того, как умение применять технологические инновации может оказать существенное влияние на развитие общества и формирование его будущего.



Рис. 9.

Исследование подчеркивает, что инновации являются ключевым фактором экономического роста и развития общества. Древний Рим служит наглядным примером того, как активное внедрение новых технологий способствовало процветанию. Однако важно помнить о субъективности исторических текстов, поскольку авторы

часто подвержены влиянию своих собственных взглядов и опыта. Для достижения объективности в историческом анализе необходимо учитывать личностные факторы, используя философию объективизма. Внедрение инноваций требует эффективного управления капиталом и инвестициями, что позволит создать устойчивое развитие и обеспечить процветание будущих поколений.

Список литературы

1. Эразм Роттердамский Похвала глупости. Харьков: Литера Нова, 2023. 418 с.
2. Макиавелли Никколо Государь. Рассуждения о первой декаде Тита Ливия. О военном искусстве. Минск: Попурри, 2020. 672 с.
3. Рэнд Айн Атлант расправил плечи. Три тома в одной книге. Москва: Альпина Пабlishер, 2019. 1136 с.
4. *Петросян А.Е.* В двух словах (Ментальные корни человеческой невосприимчивости к новым идеям) // Журнал экономики знаний. 2015. Том 6. № 1. С. 157-189.
5. *Стивенсон Г.Х.* Коммуникации и коммерция // Наследие Рима. Бейли С. (ред.). Оксфорд: Кларендон Пресс, 1924. стр. 141-172.
6. *Эрдкамп П.* Снабжение зерном римских армий в III и II веках до н.э. // *Historia: Журнал для старой школы.* 1995. Bd. 44, ч. 2. С. 168-191.
7. *Бадиан Э.* Мытари и грешники: частное предпринимательство на службе Римской республики. Итака: Издательство Корнеллского университета, 1972.
8. *Фаулер У.У.* Общественная жизнь Рима в эпоху Цицерона. Нью-Йорк: Макмиллан, 1913.
9. *Полибий.* Исторические труды. Том. 3. Кембридж (Массачусетс): Издательство Гарвардского университета; Л.: Уильям Хайнеман, 1879.
10. *Каннингем У.* Эссе о западной цивилизации в ее экономических аспектах (древние времена). Кембридж: Издательство Университета, 1911.

Неформальная занятость в России: проблемы и пути оптимизации

Павловская В.Ю.¹, Хлебникова А.А.²

¹*Кубанский государственный университет, г. Краснодар*

²*Кубанский институт социэкономии и права (филиал)
Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений», г. Краснодар*

Аннотация. В данной статье описываются основные и наиболее актуальные проблемы неформальной занятости. В настоящей статье мы рассмотрим феномен неформальной занятости в России, ее причины, проблемы, а также предложим пути оптимизации ситуации.

Ключевые слова: неформальная занятость, дискриминация в сфере труда, трудоустройство, права работника, трудовое право, работодатель.

Неформальная занятость, являющаяся одним из ключевых вызовов современного российского общества, представляет собой деятельность, осуществляемую вне правового поля, без регистрации и уплаты налогов. Она охватывает широкий спектр сфер: от розничной торговли и сферы услуг до строительства, сельского хозяйства и даже сферы высоких технологий. В настоящем докладе мы рассмотрим феномен неформальной занятости в России, ее причины, проблемы, а также предложим пути оптимизации ситуации.

Неформальная занятость – это не просто экономический феномен, а комплексная проблема, имеющая многочисленные негативные последствия для экономики, общества и отдельного человека.

Экономические последствия:

- Потери государственного бюджета – неуплата налогов неформально занятыми лицами приводит к существенному сокращению государственных доходов, что ограничивает возможности финансирования социальных программ и инфраструктурных проектов. Согласно исследованиям, в 2022 году потери бюджета от неформальной занятости составили около 10% ВВП, что

- составляет колоссальную сумму, необходимую для решения многих социальных проблем;
- Неконкурентоспособность формального сектора – неформальные предприятия могут предлагать более низкие цены за счет уклонения от налогов, что создает неравные условия конкуренции для формальных компаний. Это приводит к перетоку ресурсов из легального сектора в теневой и снижает инвестиционную привлекательность российской экономики;
 - Снижение качества товаров и услуг – Отсутствие контроля над качеством продукции и услуг, производимых в неформальном секторе, приводит к риску для потребителей и снижению качества жизни. Это особенно актуально для сфер питания, строительства и медицинских услуг, где отсутствие надлежащего контроля может привести к серьезным последствиям для здоровья и безопасности потребителей;
 - Торможение инновационного развития – неформальная занятость ограничивает возможности для развития новых технологий и бизнес-моделей, так как не стимулирует инновационную деятельность и инвестиции в научно-исследовательские и разработческие работы.
- Социальные последствия:
- Отсутствие социальных гарантий – Неформально занятые лица лишены социальных гарантий, таких как пенсионное обеспечение, медицинское страхование, оплачиваемый отпуск и т.д., что создает уязвимость в случае болезни, инвалидности или потери работы. Это приводит к социальной нестабильности и увеличению числа людей, живущих за чертой бедности.
 - Увеличение социальной напряженности – неравенство в доходах, связанное с неформальной занятостью, может привести к увеличению социальной напряженности, коррупции и преступности. Отсутствие возможностей для профессионального роста и самореализации в формальном секторе экономики толкает людей на нелегальную деятельность, что усугубляет проблемы с преступностью и коррупцией;
 - Снижение уровня жизни – низкая заработная плата и отсутствие социальных гарантий в неформальном секторе ведут к сниже-

нию уровня жизни населения. Это особенно актуально для людей с низкой квалификацией и ограниченными возможностями получения образования, которые часто вынуждены работать в неформальном секторе и лишаются возможности вести достойную жизнь;

- Усиление гендерного неравенства – неформальная занятость часто связана с гендерными ролями, так как женщины часто вынуждены работать в неформальном секторе из-за нехватки доступных рабочих мест в формальном секторе и необходимости сочетать работу с семейными обязанностями.

Юридические последствия:

- Отсутствие правовой защиты – неформально занятые лица лишены защиты своих прав в случае трудовых споров, мошенничества или несчастных случаев на производстве. Это делает их уязвимыми перед злоупотреблениями со стороны работодателей и оставляет их без защиты в случае непредвиденных ситуаций;
- Нарушение трудового законодательства – неформальная занятость нарушает трудовое законодательство, создавая условия для эксплуатации и дискриминации работников. Работодатели в неформальном секторе часто не выплачивают заработную плату своевременно, не оформляют трудовые договоры и не обеспечивают безопасные условия труда.

Причины широкого распространения неформальной занятости в России разнообразны:

1. Несовершенство законодательства – сложная и противоречивая система налогообложения, бюрократические процедуры регистрации бизнеса, а также отсутствие эффективного контроля за соблюдением законодательства способствуют развитию неформального сектора. В России существует множество законов и подзаконных актов, регулирующих деятельность бизнеса, что создает путаницу и трудности для предпринимателей.

2. Высокие налоговые ставки – высокие ставки налогов на прибыль и налог на добавленную стоимость делают легальную деятельность менее привлекательной для многих предпринимателей. Это особенно актуально для малого и среднего бизнеса, который часто

вынужден искать способы уклонения от налогов, чтобы сохранить свою рентабельность.

3. Низкая заработная плата – низкая заработная плата в формальном секторе вынуждает многих людей искать работу в неформальном секторе, где могут предложить более высокую оплату, хотя и без гарантий. Отсутствие социальных гарантий в неформальном секторе делает его более рискованным для работников, но в условиях низкой зарплаты в формальном секторе он становится более привлекательным.

4. Недостаток инвестиций в инфраструктуру – отсутствие доступной и качественной инфраструктуры, например, транспортной, энергетической, коммуникационной, делает ведение легального бизнеса затруднительным. Это особенно актуально для регионов России, где инфраструктура развита слабо, что создает дополнительные барьеры для предпринимателей.

5. Отсутствие доверия к государству – низкий уровень доверия к правоохранительным органам, судебной системе, а также коррупция способствуют развитию неформальной занятости, поскольку люди не верят в возможность справедливого и эффективного правосудия. В условиях отсутствия доверия к государству предприниматели часто решают вести бизнес вне правового поля, чтобы избежать непонятных правил и злоупотреблений со стороны чиновников.

6. Слабая система социальной защиты – отсутствие эффективной системы социальной защиты, которая бы обеспечила достойные условия труда и жизни для всех граждан, тоже является причиной неформальной занятости.

7. Недостаток доступного и качественного образования – отсутствие возможности получить качественное образование и профессиональную подготовку ограничивает возможности для людей найти работу в формальном секторе экономики, что толкает их в неформальную занятость.

Неформальная занятость – это системная проблема, которая требует комплексного решения. Необходимо снизить привлекательность неформальной деятельности, повысить эффективность государственного контроля, улучшить социальные гарантии для не-

формально занятых лиц, а также создать условия для развития легального бизнеса.

Пути оптимизации:

1. Улучшение законодательной базы:

1.1. Упрощение системы налогообложения: Необходимо перейти к более простой и прозрачной системе налогообложения, снизить ставки налогов для малого и среднего бизнеса, а также предоставить налоговые льготы для компаний, создающих новые рабочие места. Реализация этих мер позволит уменьшить затраты бизнеса на налоговые платежи и сделать легальную деятельность более привлекательной.

1.2. Снижение административных барьеров: Нужно упростить процедуры регистрации бизнеса, снизить количество разрешительных документов, а также внедрить электронные сервисы для взаимодействия бизнеса с государством. Это позволит предпринимателям сосредоточиться на развитии своего бизнеса, а не на бюрократических процедурах.

1.3. Повышение эффективности контроля: Необходимо усилить контроль за соблюдением законодательства в сфере труда, а также разработать механизмы привлечения к ответственности за нарушение трудового законодательства. Эффективный контроль поможет снизить уровень неформальной занятости и создать равные условия конкуренции между легальным и нелегальным бизнесом.

1.4. Создание правовой базы для «гиг-экономики»: В условиях развития «гиг-экономики» необходимо разработать новые законодательные нормативные акты, регулирующие отношения между «гиг-воркерами» и платформами, обеспечивающие социальную защиту и безопасность работы для всех участников рынка.

2. Социальная защита:

2.1. Расширение системы социальных гарантий: Необходимо обеспечить неформально занятым лицам доступ к медицинскому обслуживанию, пенсионным выплатам, а также другим социальным гарантиям. Это позволит снизить уровень социальной незащищенности и создать более справедливые условия для всех граждан.

2.2. Стимулирование перехода в формальный сектор: Необходимо разработать программы финансовой поддержки для нефор-

мально занятых лиц, желающих легализовать свою деятельность. Это может быть реализовано через предоставление субсидий, налоговых льгот и других форм поддержки.

3. Развитие предпринимательства:

3.1. Обеспечение доступа к финансированию: Необходимо создать условия для получения кредитов и грантов для малого и среднего бизнеса, а также для повышения доступности инвестиций. Это позволит предпринимателям развивать свой бизнес и создавать новые рабочие места.

3.2. Развитие инфраструктуры: Необходимо инвестировать в развитие транспортной, энергетической, коммуникационной инфраструктуры, что сделает ведение легального бизнеса более привлекательным. Это особенно важно для регионов России, где отсутствие развитой инфраструктуры является серьезным препятствием для развития бизнеса.

4. Повышение уровня доверия к государству:

4.1. Борьба с коррупцией: Необходимо усилить борьбу с коррупцией на всех уровнях власти, а также повысить прозрачность деятельности государственных органов. Борьба с коррупцией – это ключевой фактор повышения доверия к государству и создания благоприятного климата для развития бизнеса.

4.2. Улучшение качества государственных услуг: Необходимо повысить качество государственных услуг, сделать их более доступными и удобными для граждан и бизнеса. Это позволит создать более прозрачную и эффективную систему взаимодействия между государством и гражданами.

4.3. Просвещение населения: Необходимо повышать осведомленность населения о правовых последствиях неформальной занятости, а также о преимуществах легальной деятельности. Это поможет формировать правовую культуру в обществе и создать более благоприятную атмосферу для развития легального бизнеса.

Дополнительные аспекты:

1. Роль миграции в неформальной занятости: В России неформальная занятость часто связана с миграцией, так как мигранты часто вынуждены работать в неформальном секторе из-за отсутствия документов или трудовых гарантий. Необходимо реформировать

миграционное законодательство и создать более благоприятные условия для легальной миграции в Россию.

2. Социальная ответственность бизнеса: Некоторые компании сознательно используют неформальную рабочую силу для снижения затрат и повышения конкурентоспособности. Необходимо повышать социальную ответственность бизнеса и стимулировать компании к переходу на легальные способы работы.

3. Роль образования и профессиональной подготовки: Необходимо улучшить систему образования и профессиональной подготовки, чтобы подготовить квалифицированных работников для формального сектора экономики. Это позволит снизить привлекательность неформальной занятости и создать более конкурентоспособную рабочую силу.

Неформальная занятость в России представляет собой серьезную проблему, которая требует комплексного решения. Необходимо применять системный подход, включающий в себя экономические, социальные, политические и правовые реформы, чтобы создать условия для развития легального бизнеса и обеспечить социальную защищенность всех граждан.

Важно отметить, что решение проблемы неформальной занятости – это долгосрочная задача, которая требует согласованных усилий со стороны государства, бизнеса и гражданского общества. Необходима последовательная и целенаправленная политика, направленная на снижение привлекательности неформальной занятости и создание условий для развития легального бизнеса и социального благополучия всех граждан.

Сочетание труда и отдыха в жизни личности как условие духовной безопасности

Патенко Г.Р.

*Набережночелнинский институт (филиал)
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»,
г. Набережные Челны*

Аннотация. В данной статье обосновывается важность осознанного совмещения труда и отдыха для достижения духовной безопасности личности. Произведен анализ основных научных подходов к исследованию труда и отдыха, рассмотрены ключевые виды отдыха, а также критерии и условия, способствующие восстановлению человеческих сил. Изучены специфические психофизиологические состояния человека и условия, при которых отдых приносит наибольшую пользу. Установлено, что только осознанное сочетание труда и отдыха может обеспечить духовный рост и защиту на духовном уровне.

Ключевые слова: отдых, человек, труд, сознание, субъект труда, жизнедеятельность, духовная безопасность.

Так устроена человеческая жизнь, что большую половину своего сознательного существования человек работает. Однако, отношение к труду человека не всегда было одинаковым. Согласно мнению Аристотеля, в жизни человека первостепенное значение имеет не труд или профессиональная деятельность, а досуг – свобода от принуждения и чрезмерных нагрузок. Множество античных мыслителей рассматривали труд не как высокую ценность, а как наказание: профессия считалась низшей формой существования, искажающей человеческую природу, необходимой, но не желанной. Как отметил И.Д. Джохадзе, труд в древнегреческом понимании определялся как отсутствие досуга (a-cholia) [1].

Поскольку с развитием общества менялось отношение к труду, философы и ученые определяли его чрезвычайное значение в жизни людей, даже духовную возвышенность. Так Т.В. Новацкий писал: «Кто жалуется на труд, тот не понял жизни: она является рычагом, который двигает всем. Отдых – это смерть, а труд – это жизнь!» [2].

Как отмечал Г.В. Иванченко, на сегодня, и для женщин, и для мужчин семья является более важным источником удовлетворенности жизнью, чем труд, – это подтверждают многочисленные исследования. Однако, как справедливо замечают исследователи, постепенно уменьшается количество и женщин, и мужчин, которые готовы ради семьи уступать свои экономические и психологические интересы [3].

На сегодняшний день ученые и практики, которые длительное время изучали трудовую деятельность людей, утверждают, что недостаточно уделялось внимания месту отдыха в жизнедеятельности человека, в частности, в его духовном росте. Не проводились исследования динамики отдыха, изменения настроения и самочувствия в зависимости от качества отдыха, влияния эмоций и эмоциональных состояний, вызванных не во время трудовой деятельности, а в течение отдыха и т.п. Но во все времена работники и работодатели отмечали, что недостаточный отдых снижает мотивацию к осуществлению трудовой деятельности и, некачественный отдых вызывает негативные эмоции и неадекватные состояния, повышенную утомляемость и снижение стрессоустойчивости, что в целом приводит к снижению трудоспособности и удовлетворенности трудом. Чрезмерный труд, даже любимый, не оставляет времени на осознание себя как существа духовного, на поиски смысла собственного существования. Таким образом, отдых можно считать необходимой составляющей трудовой деятельности работника; качественный отдых – залогом сохранения работоспособности и жизнедеятельности субъекта труда, частью духовной безопасности.

Целью статьи является обоснование необходимости сознательного сочетания труда и отдыха в жизни личности как условия его духовной безопасности.

Прежде всего необходимо выяснить, что представляет собой «отдых»? Каким образом он связан с трудом субъекта? Каковы последствия учета или пренебрежения им в процессе осуществления трудовой деятельности? Какое место отдых и труд занимает в структуре духовной безопасности личности?

Категория «отдых» охватывает свободное время, предназначенное для восстановления нормального функционирования организ-

ма. Обычно процесс отдыха включает несколько этапов: расслабление, восстановление сил, развлечения и т.п. К занятиям для отдыха относят такие, как «ничего не делание», лежание на диване, сон, еду, занятия спортом, прослушивание музыки, просмотр телевизора, художественных фильмов, чтение книг, компьютерные игры и прочее.

Исследователи предлагают следующую систему классификации отдыха: по длительности: секунды (короткий отдых); минуты (перерыв); часы (ежедневный отдых, сон, занятия, посещение концертов, экскурсии, праздники, встречи с друзьями, просмотр фильмов); дни (выходные дни, отпуск, путешествия); месяцы (долгий отпуск, каникулы); годы и десятилетия (пенсия); по активности: активный отдых (переключение на другую деятельность, в отличие от той, что вызвала усталость, например, после бега – спокойная прогулка); спортивные занятия, туризм, общение; творческий отдых (рисование, проектирование, занятия живописью или литературой, режиссура праздников); пассивный отдых (отдых без активных движений): сон, расслабление, просмотр фильмов и т.д.; смешанный отдых: охота, рыбалка и т.д. [4].

Т.В. Новацкий рассматривал труд вместе с другими видами активности человека, такими как веселье, процесс обучения, и даже с такими оригинальными состояниями как сон, мечты и так называемые «третьи состояния» (забавы, развлечения), во время которых человек полностью входит в них, когда подвергается волнам настроения, импульсам и теряет бдительность. Связь труда с мечтами ученый усматривал в изменении реальных мечтаний в стремление, а это мотивирует индивида к действию, то есть к труду. Говоря о связи обучения и труда, автор подчеркивал, что процесс обучения ассоциируется «исключительно с неудовлетворительными и скучными мыслями», которые считал не совсем правильными, ибо обучение бывает часто интересным и приятным. Требуется оно, правда, преодоления трудностей, но бывает и так, что приносит настоящую радость. Однако это уже усилие, имеющее характер умственного труда. Сама же работа для ученого была определенной формой (видом) деятельности человека, имеющего целесообразный характер, и реализуемой по принятому плану и конечному эффекту, который содержится в голове индивида [2].

Все состояния, в которых может находиться индивид, Т.В. Но-вацкий распределял на состояния действия и состояния отдыха [2]. К состояниям отдыха относил прежде всего сон. Во сне человек не действует, не является сознательным, функционирование его сознания приостанавливается. Сердце начинает работать в замедленном режиме, приостанавливается движение отдельных органов, и только сонные бредни являются свидетельством того, что нервная система продолжает работать, хотя не так как в сознательном состоянии. О состоянии сна известно довольно много, и, в то же время, сон остается очень таинственным процессом, если иметь в виду работу мозга во время сна. Однако, как общеизвестно, сон восстанавливает силы, очищает кровь, стабилизирует основные функции организма. Параллельно во время сна в коре головного мозга происходят процессы, результатом которых является не только сновидение, но и настроение после просыпания. Фрейдисты указывали, что в состоянии сна высвобождается подсознание, которое днем отодвинуто на задний план процессами сознательных переживаний.

Исследователи сна различают разные его фазы. Обычно сначала наступает легкий сон, из которого спящего может вывести самый слабый раздражитель. За ним наступает глубокий сон, который восстанавливает работу нервной системы и энергетические силы организма. Во время него человек может не реагировать даже на достаточно сильные раздражители. Также выделяют фазу парадоксального сна, во время которого ритмы нервных возбуждений приближены к тем, которые человек имеет наяву. Предполагают, что во время такого сна человек может воспринимать сигналы внешнего мира и прорабатывать их, не просыпаясь. На сон влияет много разнообразных факторов, как внешних, так и внутренних, а также – состояние здоровья. Однако, иногда человек просыпается утомленным. Следовательно, не всегда, не при любых условиях человек во сне отдыхает и восстанавливает свои силы.

Эту особенность попытался объяснить Б.И. Цуканов. Исследователь отметил, что жизненный цикл взрослого человека можно разделить на два неравнозначных этапа: активный и сонный период [5]. Согласно И.П. Павлову, сон представляет собой высокораз-

вившееся торможение коры больших полушарий. Он возникает в процессе расхода биоэнергетического потенциала нервных клеток в активной фазе, что приводит к их уменьшению в возбуждении. Сон играет ключевую роль в восстановлении биоэнергетического уровня нервных клеток, а значит, и в поддержании работоспособности мозга.

Влияние сна на здоровье и эффективность человека известны с древних времен. Поэтому важен вопрос о количестве часов сна, необходимых для восстановления мозговой активности. Обычно считается, что для полноценного отдыха человеку требуется около 8 часов сна. Однако исследования (Л.И. Куприянович, Б.И. Цуканов) показывают, что необходимая продолжительность сна варьируется в зависимости от типа высоких нервных функций. Таким образом, рекомендации по оптимальному количеству часов сна должны основываться на типологических характеристиках. Б.И. Цуканов через математическое моделирование установил, что флегматикам обычно требуется 6-7 часов, а холерикам – 9-10 часов сна. Субъекты с меланхолидной нервной системой (эмоционально нестабильные, возбудимые) должны спать от 8-9 часов, а сангвиноиды – 7-8 часов. Как видно, флегматоиды относятся к самым короткоспящим субъектам. Исследования подтвердили, что энергетические затраты человека остаются неизменными: с увеличением расхода энергии сокращается время бодрствования и увеличивается продолжительность сна. Интенсивность энергозатрат определяется изменениями в процессе возбуждения и торможения. [5].

Кроме того, Б.И. Цуканов обращал внимание на такую характеристику как качество сна. Если человек ложится спать, а в соседней комнате продолжается активное оживление (просмотр фильмов, приготовление пищи с соответствующим бряцанием), то глубокий сон может не наступить, поскольку человек вроде бы спит, а вроде слышит все происходящее. В таком случае просыпание утром будет с «тяжелой головой» и ощущением утомляемости, а это значит, что организм в итоге – не отдохнул. Особенно качественного сна требуют меланхолики, которые являются легко возбудимыми и эмоционально нестабильными. Учет качества сна является важным условием для восстановления сил организма во время сна. Также

существуют достаточно убедительные исследования, что люди по времени просыпания (или засыпания) и по активности в течение суток делятся на «жаворонков» и «сов». Для жаворонков больше подходит «раньше лечь спать – и раньше встать», а для сов – все наоборот. Следовательно, в профессиональной деятельности субъектам труда необходимо учитывать собственные индивидуальные периоды бодрости и сна, а также работодателям в целях безопасности труда и наилучшего управления эффективностью деятельности [5].

Когда человек просыпается и возвращается его сознание, он начинает функционировать, осуществлять определенную деятельность, или не осуществлять. Формы бездействия характерны для состояния полного расслабления и полного исключения из реального течения событий. Такой вид отдыха противопоставляется любой деятельности, в том числе и активному отдыху, который заключается в изменении вида деятельности, тогда как полное расслабление является отказом от нее.

Часто люди, утомленные умственным трудом, отдыхают за счет прекращения работы определенных групп нервов или мышц и введения в действие других. Они работают в собственном саду, в цветнике, плавают, играют в спортивные игры и т.п. Такой отдых также является занятием, поскольку он заключается в изменении деятельности. По сравнению с пассивным отдыхом такой отдых имеет относительный характер. Следовательно, деятельностью можно назвать все целенаправленные действия, направленные на решение определенных задач. Существует большое количество видов разнообразных задач, а, следовательно, и их классификация. Самыми распространенными Т.В. Новацкий считает следующие: забаву, учебу и труд.

В. Татаркевич в своей книге «О счастье и совершенстве человека» разграничивает понятия забавы и развлечения. Развлечение присуще взрослым людям, обремененным трудом и ответственностью, которой нет у детей. Развлечение – только для взрослых, которые время от времени могут оторваться от своих обязанностей. Забава же характерна как детям, так и взрослым [6]. Т.В. Новацкий считает, что забава отличается от отдыха, хотя многие люди трактуют ее как отдых. Это так называемый активный вид отдыха, который заключается в переходе от одного вида деятельности к другому, в

отличие от пассивного отдыха, который заключается в отсутствии какой-либо деятельности [2].

В своих размышлениях о труде и отдыхе А. Каминский, ссылаясь на ряд авторитетов (Дж.Дьюи, Е. Клапареда, А.С. Макаренко) пишет: «Забава является одной из основных форм выражения заинтересованности и ребенка и взрослого человека. Она своего рода как подсознательное действие, вводящее индивида в биологическую, общественную, культурную и духовную жизнь. Работа воображения во время забавы является компенсацией того, чего не хватает в жизни человека. Забава сопровождает человека от колыбели до смерти, приобретая на протяжении жизни каждый раз другие формы, всегда отмеченные радостью. Она является элементарной потребностью психофизического здоровья» [7].

Характеризуя третьи состояния, В. Татаркевич указывает, что это сознательное состояние, когда человек не руководствуется своими мыслями и действиями, а подвергается моменту, не ставя себе никакой цели. Такое состояние сопровождается переплетением настроений и впечатлений в соответствии с переменными импульсами, поступающими извне или изнутри: не настроенность на результат, все попытки достичь – расслаблены, могут быть приятными или досадными, однако, из них складываются малые жизненные удовольствия, их нельзя вызывать на заказ, они рождаются сами [6].

В трудах С. Делингера также учитываются особенности отдыха личности. Исследовательница указывает, что определенным психологическим особенностям человека должен соответствовать определенный отдых. В частности, в разработанной ею диагностике характера по выбору человеком определенной геометрической фигуры дается рекомендация не только особенностей общения человека, манеры одежды и манеры поведения, но вида отдыха. Исследовательница подчеркивала, что одному человеку необходим активный отдых с широким кругом людей для взаимодействия, а другому – уединенный, спокойный отдых [8].

В заключение стоит вспомнить слова Д.А. Леонтьева [9] о том, что быть субъектом означает стать архитектором своей собственной жизни, самостоятельно формировать условия для личностного роста, контролировать свои амбиции и преодолевать искажения в

своей идентичности. Эти качества человека предоставляют ему возможность жить не только в рамках необходимого, но и в области потенциального, создавая уникальную форму причинности – самодетерминацию. Это достигается через рефлексию, дистанцирование от себя, наличие смысла и творческое сознание.

Список литературы

1. *Джохадзе И.Д.* Homo faber и будущее труда // Логос, 2004. Т. 45. № 6. С.3.
2. *Новацкий Т.В.* Человеческий труд. Анализ понятия. Л: Летопись, 2010. 182 с.
3. *Иванченко Г.В.* Забота о себе: история и современность. М.: Смысл, 2009. 304 с.
4. *Гадаев А.* Виды отдыха – URL: <https://www.chitalnya.ru/work/3024502/>
5. *Цуканов Б.И.* Время в психике человека: Монография. Одесса: Астропринт, 2000. 220 с.
6. *Татаркевич В.* в своей книге «О счастье и совершенстве человека» // Перевод с польского Л.В.Коноваловой. М.: Прогресс, 1981. 368 с.
7. *Каминский А.С.* Воспитательный потенциал социума: учебное пособие. – Магнитогорск: ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова», 2017. 85 с.
8. *Орлова Е.* Практическая психогеометрия. М.: Издательство АСТ, 2021. 256 с.
9. *Леонтьев Д.А.* Личностный потенциал как основа самодетерминации // Учен. зап. кафедры общей психологии МГУ им. М.В.Ломоносова. вып. 1 / Под общ. ред. Б.С. Братуся, Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2002. С. 56-65.

УДК 316.45

Дорога к славе прокладывается трудом

Прокопьева М.Г.

*Якутский экономико-правовой институт (филиал)
Академии труда и социальных отношений, г. Якутск*

Аннотация. Статья посвящена легендарной женщине, ученому-экспериментатору, общественному деятелю, которая навсегда останется в истории как пример целеустремленного честного ученого, всецело преданного своему делу. Автор прослеживает трудный путь Марии Кюри к славе, начиная с раннего детства, проведенного в Польше, и заканчивая ее открытиями радия и полония во Франции.

Ключевые слова: легендарные женщины Франции, Сорбонна, Нобелевская премия, полоний, радий, ученый века.

Ничто на земле не превосходит труд и науку.
М. Горький

Франция известна своим богатым культурным наследием и влиятельными личностями, которые оставили свой след в различных областях: от политики и искусства, до литературы и науки. Имена таких личностей, как Жанна д'Арк, Мария Медичи и Жорж Санд, широко известны во всем мире.

Ни одна из женщин-ученых XX века не достигла такой всемирной популярности, как Мария Кюри, известная также как Мария Склодовская. Француженка польского происхождения, Мария Кюри была единственной женщиной в мире, которая была удостоена двух Нобелевских премий. Она была удостоена Нобелевской премии по физике в 1903 году за свои исследования радиоактивности и в 1911 году по химии за открытие радия и полония, выделение радия и изучение его свойств. Ее вклад в развитие науки был невероятно значимым, и ее наследие живет и по сей день.

С самого детства Мария удивляла своих близких своей уникальной памятью, способностью погружаться в дело, стремлением к идеалу. После успешного окончания гимназии в 1883 году на семейном совете приняли решение отправить девушку к родственникам в деревню на отдых, где она провела целый год: читала, гуляла по лесу, купалась, занималась верховой ездой, участвовала в различных праздниках и карнавалах. «Год каникул! Можно себе представить, чем это должно было показаться девочке, талантливой, во власти раннего признания, тайком читающей научные пособия...» [1, с. 15]. Этот год отдыха был особенным для Марии, так как весь её последующий жизненный путь был полон труда и напряжения. Её дочь Ева вспоминала, как лицо матери преобразалось, когда она вспоминала о тех днях веселья. После многих годов тяжелого труда и научных исследований, Мария нашла в этом отдыхе счастье и благодарность к судьбе за возможность наслаждаться жизнью.

После работы гувернанткой, заработав неплохие деньги, Мария, достигнув 24 лет, купила самый доступный билет на поезд 4-го класса и через 40 часов путешествия прибыла в Париж! В 1891 году она начала учиться на естественном факультете в Сорбонне. Из-за недостаточного знания французского языка ей было сложно, но она

не сдавалась и усердно трудилась, чтобы заполнить пробелы. Три года она полностью посвятила себя учебе, живя в скромной комнате на чердаке, где даже вода в умывальнике замерзала зимой. Она проводила все свободное время в библиотеке, нацеленная на совершенствование в науке. Ее железная воля, стремление к совершенству и невероятное упорство помогали ей преодолевать все трудности. Как сказал Роже Мартен дю Гар: «Без усилий талант – это фейерверк, который ослепляет на мгновение, но потом не оставляет следа» [2]. Эти слова применимы и к Марии. Через два года после окончания университета с магистерской степенью по физике, Мария получила еще одну магистерскую степень, теперь уже по математике. В письме к брату она подчеркнула: «Жизнь не дается легко. Нужно быть настойчивым и уверенным в себе. Надо верить в свои способности и добиваться поставленных целей любыми средствами» [3, с. 39].

В период учебы Мария получила грант от «Общества содействия национальной промышленности» для изучения магнитных свойств сталей и нуждалась в лаборатории для проведения экспериментов. В это время она познакомилась с Пьером Кюри, 35-летним ученым из Школы физики и химии, который сочетал в себе удивительное обаяние с серьезностью и мягкостью. Их души были родственными, и 26 июня 1895 года Мария Склодовская стала мадам Кюри. В лице Пьера, Мария нашла не только мужа, но и партнера. После глубокого погружения в теорию самопроизвольной радиоактивности Анри Беккереля, Марию привлекло таинственное излучение урановой руды, превосходящее по силе сам уран, что открыло ей новые возможности. В течение четырех лет супруги Кюри усердно пытались выделить новый элемент из руды, и в конце концов, осенью 1902 года, им это удалось. Этот элемент был назван радием. Позже Пьер и Мария обнаружили еще один элемент, полоний, названный в честь родины Марии – Польши. «Несмотря на тяжелый труд, мы чувствовали себя счастливыми. Мне приходилось ежедневно обрабатывать до двадцати килограммов исходного материала, весь наш сарай был заполнен огромными сосудами с отстойниками и растворами; это была изнурительная работа...» – признавалась Мария. Для изучения свойств обоих элементов ученые часто бра-

ли их в руки. Они заметили, что при контакте с радием в течение 10 минут возникали ожоги, а при длительном воздействии – отслаивалась кожа. Это казалось нормальным для химиков-ученых, поэтому они не обращали должного внимания на свое здоровье. Они даже пропустили церемонию вручения первой Нобелевской премии, оба заболели, не подозревая, что их заболевания связаны с радиацией. «Великие люди питаются трудом», как говорил Сенека Луций Аннея (Младший). «Трудитесь, пока силы и возможности позволяют», говорил Овидий. И они трудились, не жалея сил, не задумываясь о своем здоровье.

В 1903 году супруги Кюри пережили невероятно насыщенный период: Лондонское королевское общество присудило им золотую медаль, они были удостоены Нобелевской премии и стали объектом всеобщего внимания. Однако все эти события отвлекали их от их любимой работы. В 1904 году Пьер Кюри стал профессором физики в Сорбонне, а Марию назначили заведующей его лабораторией. У супругов были две дочери – Ирен и Ева. В 1906 году семью постигла трагедия: Пьер погиб в результате несчастного случая. Мария осталась одна с двумя детьми, самой младшей всего два года. Невероятно, как она нашла в себе силы продолжать работу и заботиться о детях. Мария смогла преодолеть все трудности, которые могли ее сломить. Без Пьера она продолжила их общее дело и добилась успехов в науке. Профессор Сорбонны Мария Кюри, в сотрудничестве с Андре Дебирном, установила, что радий является химическим элементом. Она написала свою фундаментальную работу «Руководство по радиоактивности», создала первый эталон радия, который хранится в Международном бюро мер и весов. В 1911 году Мария Кюри была удостоена второй Нобелевской премии по химии. Она стала единственной женщиной в мире, которая дважды получала Нобелевскую премию.

В период Первой мировой войны на передовой стали использовать передвижные лаборатории с рентгеновским оборудованием, которые были названы «Пти-Кюри». Эти лаборатории помогали быстро определить местоположение пули в теле. В эти годы Мари переезжает по госпиталям, живет в палатках, обучает медсестер-радиологов на специальных курсах. Более миллиона раненых получили

помощь от 220 стационарных и передвижных лабораторий. Мария Кюри не побоялась трудностей и опасностей передовой жизни, несмотря на то, что война негативно сказалась на ее здоровье.

После завершения войны она вернулась в Радиевый институт и последние годы своей жизни посвятила усердному труду. Она активно развивает международное сотрудничество, участвует в научно-практических конференциях и старается наращивать применение радиологии в медицине.

Мария Кюри придала жизнь радию, который в конечном итоге принес ей гибель. В 1930 году ее состояние здоровья достигло критической точки. Кюри начала страдать от катаракты, что привело к потере зрения на один глаз, а также к проблемам с почками. Она была вынуждена пройти операцию в Париже, от чего немного улучшилось ее состояние. Руки Марии страдали от ожогов из-за радия, раны то заживали, то вновь начинали гноиться, а ее конечности дрожали. Она говорила: «Я убеждена, что наука – это великая красота. В своей лаборатории ученый не только техник, он также ребенок, играющий с природными явлениями, которые вызывают у него такое же восхищение, как у детей сказочный мир» [4].

4 июля 1934 года Мария Кюри ушла из жизни вследствие лейкемии. Ее и Пьера Кюри прах покоится в Пантеоне, месте захоронения знаменитостей Франции. Великая ученая оставила после себя наследие, которое свидетельствует о ее жизни: «Нам не дано долго жить; оставим свои труды, доказательство нашего существования» [5]. Мария Кюри проявила свою неповторимость, талант и стойкость, преодолевая все препятствия на пути к славе, и оставив свой след в истории.

Список литературы

1. *Кюри Е. Мария Кюри.* М.: Атом Издат, 1977. 135 с.
2. *Мартен дю Гар.* Семья Тибо. М.: Правда, 1987. Т. 1. 640 с.
3. *Ким М.* Мария Кюри Жертва Радия // Биография. 2024. № 7. С. 38-39.
4. *Склодовская-Кюри М.* Цитаты // tsitaty.com/автор/мария-склодовская-кюри
5. *Плиний Старший.* Естественная история. М.: Университет Дмитрия Пожарского, 2021. Т. 1. 600 с.

Значение психологии в оптимизации трудовых отношений

Распопова Н.И.

*Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов,
г. Санкт-Петербург*

Аннотация. В статье рассматривается эффективность использования ресурсов в нашей стране в данный период времени. Роль эффективного управления в повышении качества и уровня жизни в стране. Значение психологических методов в создании объективных критериев оценки профессиональных и личностных качеств сотрудников и в создании качественного социально-полезного продукта.

Ключевые слова: управление, психологические тесты, объективные критерии оценки, ресурсы.

В нашей стране, имея большое количество ресурсов, мы имеем низкий уровень качества жизни из-за небольшого количества некачественного продукта. Очевидно, причина в неэффективном использовании ресурсов. А неэффективно используются ресурсы из-за неэффективного управления.

Рассмотрим управление в рамках двух концепций: Блейка Мутона и Адизеса.

«Управленческая решетка Блейка Мутона- из которой видно, что для максимального успеха компании необходим высокий уровень как решения производственных задач, так и решение социальных проблем».[1]

Концепция Адизеса убедительно доказывает невозможность выполнения 4ролей: производитель, администратор, предприниматель, интегратор одним человеком. Только баланс этих ролей менеджментом поможет успешно достигать не только высоких результатов деятельности, но и высокой удовлетворенности деятельностью сотрудников.

Рассмотрим принципы карьерного роста в нашей стране. В нашей стране принято назначать руководителями высококвалифицированных специалистов, которых не учили работать с людьми и ко-

торые по природе своей не являются лидерами, то есть в работе не могут учитывать особенности человеческого фактора, они не знают свойств личности сотрудников, чтобы учитывать их при делегировании полномочий. Делегируя полномочия сотруднику, который наиболее эффективно смог бы выполнять необходимые функции. В связи с этим отношения строятся исключительно на личных отношениях, что мешает руководителю мотивировать сотрудников за качественно выполненную деятельность, а скорее де мотивирует их, так как руководствуется субъективным отражением объективной реальности. Средства материального и нематериального поощрения распределяются тем, кто больше нравится, а это часто бывают манипуляторы, которые не могут и не хотят создавать социально полезный продукт для удовлетворения потребностей целевой аудитории. А те кто могли бы создавать качественный продукт, не получая ни материального, ни нематериального поощрения, возмущенные несправедливым распределением благ тоже не хотят создавать социально-полезный продукт.

В результате создается мало некачественного продукта.

Следовательно, одна из проблем неэффективного использования ресурсов это отсутствие объективных критериев оценки: свойств личности сотрудников и руководителя, их состояний и качества создаваемого социально-полезного продукта.

Вопрос, где взять объективные критерии оценки? Руководители этого не знают, потому что в нашей стране не редко путают психиатрию с психологией с одной стороны, с другой стороны, даже если отличают психиатрию от психологии берут из зарубежных стран у них эффективно работающие технологии и переносят в нашу страну даже без перевода слов и без учета особенностей культуры, менталитета и технологии, которые могли бы и в нашей стране успешно работать, если их адаптировать к нашим условиям не приносят нам ничего кроме вреда.

Управление – это наука с десятилетиями изучения проблем управления. Психология, изучающая закономерности развития психических явлений тоже развивается не одно десятилетие. Психологией, в рамках психодиагностики разработано много методов, которые могли бы успешно использоваться для получения объективных критериев оценки как свойств личности сотрудников, руко-

водителей, так и оценки качества социально-полезного продукта и возможности повышения его качества при эффективном использовании мнения потребителей.

Да, психологические методы, имеют, ряд недостатков это связано с тем, что личность является многогранной, многоуровневой системой. И в связи с этим сложно создать универсальный метод, дающий исчерпывающую информацию о свойствах личности, и все же выбор максимально эффективных психологических методов для получения объективной информации, эффективно будут решать проблемы получения объективных критериев оценки.

Важно повысить, качество использования ресурсов и тогда не смотря на ограниченность ресурсов результат можно существенно повысить как по количеству, так и по качеству создаваемого социально-полезного продукта, и в плане системного удовлетворения потребностей сотрудников, в том числе и руководителей.

Для решения проблем эффективного использования ресурсов так же важное, значение, имеет качественный подбор персонала, как по свойствам личности, так и по профессиональным компетенциям. Для решения этой проблемы так же на мировом уровне существуют психологические методы, и такой подход использует более объективные критерии оценки в сравнении с субъективным отражением объективной реальности при принятии решения руководителем без этой информации.

Исследование индивидуальных особенностей личности дает объективную информацию о свойствах личности сотрудников, а это в свою очередь предоставляет возможность делегировать полномочия тем сотрудникам, которые дополняют свойства личности руководителя, повышая возможность создания качественного продукта в больших количествах.

Имеют место быть и комплексы, руководителя, связанные с наличием в группе специалистов компетентнее руководителя, это является причиной того, что руководитель не берет на работу специалистов компетентнее себя, таким образом, влияя на низкое качество и небольшое количество социально-полезного продукта.

Объективные критерии оценки качества социально-полезного продукта дадут информацию о качестве работы конкретных сотруд-

ников и, следовательно, дадут возможность более справедливому распределению материальных и нематериальных поощрений, что повысит качество мотивации сотрудников, а этот факт будет стимулировать способных сотрудников к повышению производительности.

Важна и информация об удовлетворенности потребностей потребителей.

Потребности безграничны, ресурсы ограничены, поэтому ставить перед сотрудниками задачу удовлетворить все потребности потребителей нет смысла из-за нереальности поставленной задачи.

Анкета для получения информации об удовлетворении потребностей должна состоять из блоков:

1. Удовлетворены ли Ваши потребности;
2. Как бы Вы хотели улучшить продукт это можно рассматривать в качестве мозгового штурма, который даст возможность реально улучшить продукт.

Из вышеизложенного, очевидно, проблема не в дефиците возможностей, а в неэффективности использовании ресурсов, как свойств личности, т.е. человеческого фактора, так и других ресурсов.

Оптимизация социально-трудовых отношений зависит от эффективного использования психологических методов для получения объективных критериев оценки всего.

Так как психология может улучшить объективность критериев оценки свойств личности сотрудников, личности руководителя, т.е. учет человеческого фактора; объективные критерии оценки качества продукта человеческий фактор потребителей

Переоценить важность психологии для оптимизации использования ресурсов невозможно во всех трудовых отношениях.

Для оптимизации трудовых отношений необходимо:

1. Повышение самоуважения руководителей, что будет способствовать тому, что руководитель не будет бояться брать специалистов квалифицированнее себя;
2. Необходимо, чтобы руководителю помогали специалисты, дополняющие его свойства по свойствам личности и компетенциям.
3. Опрос потребителей.

Решать эти проблемы необходимо с использованием психологических методов, так как именно они дают возможность получать

более объективную информацию в сравнении с субъективным мнением руководителя.

Литература

1. Внуковская Т.Н. Теория и методология рисков репродуктивного труда: монография/Т.Н.Внуковская.-Москва: Издательство Мир науки- 2015. 252с.
2. Купцов И.И., Пивоварова Т.В. Основные методы психологических исследований: особенности и опыт применения // Прикладная юридическая психология. 2020. – №4. – С. 32–39.
3. Мышкина Е.В. Анализ выявления человеческих способностей при помощи психологических тестов // ЭПИ. 2018. – №4. – С. 50–52.
4. Распопова, Н.И. Медиация : учебное пособие для вузов / Н.И. Распопова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 286 с.

УДК 338.12

Человеческий капитал как фактор устойчивого развития экономики

Родионова Н.Д., Бойко О.Н.

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

Аннотация. В статье проанализированы ключевые особенности экономического развития России в условиях трансформаций, которые предполагают качественные и структурные изменения экономики, производительных сил, факторов экономического роста и устойчивого развития, образовательной системы, науки, культуры, качества жизни населения и человеческого капитала. Тенденции в области инноваций характеризуются развитием цифровых технологий, увеличением значимости устойчивого развития, а также ростом сотрудничества между государственными, частными и образовательными учреждениями. Такие направления не только стимулируют развитие высоких технологий, но и создают новые рабочие места, способствуя повышению качества жизни населения.

Ключевые слова: человеческий капитал, экономический рост, устойчивое развитие, инновации

Актуальность темы экономического развития России в условиях глобальной трансформации обусловлена множеством факторов,

среди которых можно выделить изменения в мировой экономике, технологические революции и последовательное ухудшение геополитической ситуации. На фоне этих сложных реалий, важным становится не только устойчивое развитие, но и внедрение инновационных стратегий, которые способны помочь стране справиться с актуальными вызовами. Для России, обладающей богатыми природными ресурсами и высоким потенциалом человеческого капитала, ключевым направлением становится переход к экономике знаний, основанной на современных технологиях и инновациях.

В современном экономическом развитии России основными вызовами являются зависимость от сырьевых ресурсов, влияние западных санкций и демографические проблемы. Эти факторы значительно ограничивают возможности для устойчивого роста и инновационного развития страны. Зависимость от сырьевых ресурсов остаётся одной из ключевых характеристик российской экономики [1]. ВВП страны в значительной степени определяется сырьевыми секторами, такими как добыча нефти и газа, что делает экономику уязвимой к колебаниям мировых цен на сырьё, и приводит к экономическим кризисам в периоды падения цен. Кроме того, такая модель развития недостаточно стимулирует инновации и диверсификацию, что ставит под угрозу долгосрочные перспективы устойчивого роста. Влияние санкций, введённых против России в связи с геополитической ситуацией, также оказывает значительное воздействие на экономику. Эти ограничительные меры сказываются на инвестиционной активности, доступе к иностранным технологиям и рынкам. В частности, санкции затрудняют импорт критически необходимых технологий для модернизации производств, что тормозит процесс обновления и перехода на более высокие уровни добавленной стоимости в промышленности. Компании сталкиваются с необходимостью поиска новых партнеров и рынков сбыта, что усложняет процесс экономической адаптации. Демографические проблемы являются ещё одним важным вызовом для российской экономики. Уменьшение численности трудоспособного населения вследствие низкой рождаемости и высокой смертности угрожает замедлением экономического роста. Низкий уровень миграции также не компенсирует потери, что приводит к дефициту квалифици-

рованной рабочей силы в разных секторах. Кроме того, «старение» населения ставит перед системой здравоохранения и пенсионного обеспечения новые задачи, требующие значительных финансовых вложений и комплексных реформ. Таким образом, зависимость от сырьевых ресурсов, влияние санкций и демографические проблемы формируют сложный комплекс вызовов для российской экономики. Для выхода из этой кризисной ситуации необходимо развивать инновационные стратегии, направленные на диверсификацию экономики, привлечение инвестиций и создание условий для рождаемости и здоровья населения. Только комплексный подход сможет обеспечить устойчивое развитие в условиях глобальной неопределенности [2].

Инновационные стратегии представляют собой комплексный подход к развитию и внедрению новых идей, технологий и процессов, направленный на улучшение конкурентоспособности и экономической устойчивости страны. В условиях глобальных изменений, таких как технологические прорывы и экономические кризисы, инновационные стратегии становятся особенно актуальными. Их основная цель – адаптация экономики к быстро меняющимся условиям и преодоление эффективно возникающих вызовов. Определение инновационных стратегий включает в себя как краткосрочные, так и долгосрочные планы действий, которые ориентированы на создание и внедрение новых товаров, услуг и производственных процессов. Классифицировать инновационные стратегии можно по различным критериям. Например, по типу инноваций выделяют продуктовые, процессные, организационные и маркетинговые стратегии. В зависимости от сферы применения, инновации могут быть направлены на технические достижения, улучшение производительности труда или создание новых рынков. Роль инноваций в экономике неоспорима. Они способствуют повышению производительности, созданию новых рабочих мест, а также улучшают качество жизни [3] граждан. Инновационные процессы позволяют использовать ресурсы более эффективно, что является особенно важным в условиях ограниченности природных и финансовых ресурсов. Кроме того, внедрение инноваций помогает компаниям адаптироваться к изменениям в потребительском спросе, а также к новым техноло-

гиям и методам ведения бизнеса. Возрастающее значение инновационных стратегий в современном мире связано и с требованиями глобальной экономики. Страны, активно внедряющие инновации, имеют возможность не только обеспечить собственное экономическое развитие, но и занять устойчивые позиции на международной арене. Адаптация и внедрение опытов других стран позволяет ускорить процесс модернизации и повысить качество жизни населения. Таким образом, инновационные стратегии являются ключевым инструментом в ответ на современные вызовы экономики. Они позволяют добиться устойчивого роста, способствуя не только улучшению конкурентоспособности отдельных предприятий, но и экономической системы в целом. Важно отметить, что для успешного формирования таких стратегий необходимо взаимодействие различных секторов общества, включая государственные органы, бизнес и научные учреждения.

Образовательная система играет ключевую роль в формировании инновационного потенциала страны. В условиях глобальных экономических изменений и вызовов, стоящих перед российской экономикой, необходимо адаптировать образовательные программы, чтобы они соответствовали современным требованиям рынка труда и способствовали развитию инновационных технологий. Изменения в образовательных программах должны учитывать потребности различных секторов экономики. Это требует не только обновления содержания курсов, но и внедрения новых форм обучения. Например, акцент на проектной деятельности и междисциплинарных подходах позволяет студентам развивать критическое мышление, креативность и практические навыки, необходимые для реализации инновационных проектов. Параллельно с этим, необходимо внедрение программ, направленных на обучение навыкам цифровой грамотности и программирования, что особенно актуально в эпоху цифровой трансформации. Поддержка научных исследований – еще одна важная составляющая, способствующая развитию инновационных стратегий. Государство должно создать условия для стимулирования научной активности как в вузах, так и в научно-исследовательских центрах. Это может включать в себя финансирование исследовательских проектов, а также программы для аспирантов и молодых ученых,

предназначенные для поддержки их инициатив. Примером может служить внедрение грантовой системы, поощряющей исследования в приоритетных областях, таких как биотехнологии, экология и информационные технологии. Важным аспектом является также развитие сотрудничества между образовательными учреждениями и промышленностью. Создание совместных исследовательских лабораторий и программ стажировок позволит студентам не только получить теоретические знания, но и прикладные навыки, которые будут востребованы в реальном бизнесе. Кроме того, такие инициативы помогут предприятиям находить и привлекать молодых специалистов с высоким уровнем знаний и свежими идеями. Таким образом, роль образовательной системы в обеспечении инновационного развития России не может быть переоценена. Адаптация образовательных программ, поддержка научных исследований и сотрудничество с промышленностью станут основными факторами формирования конкурентоспособного и инновационного общества в стране.

Современная экономика сталкивается с множеством вызовов, включая зависимость от сырьевых ресурсов, экономические санкции, демографические проблемы и быстро меняющиеся мировые тенденции. В условиях этого давления особую роль приобретают инновационные стратегии, которые могут стать основой для устойчивого экономического роста и диверсификации экономики. Основными выводами исследования являются следующие. Во-первых, инновации занимают центральное место в экономическом развитии страны и способствуют увеличению производительности труда, созданию новых отраслей экономики и повышению конкурентоспособности [4] на международной арене. Во-вторых, важность образовательной системы как фактора, способствующего инновационному развитию, невозможно переоценить. Качество образования и доступ к научным исследованиям определяют потенциал роста и адаптацию к современным требованиям рынка. Значение инновационных стратегий для экономического роста России проявляется в их способности не только отвечать на текущие вызовы, но и формировать долгосрочные конкурентные преимущества. Эти стратегии позволяют не только улучшать качество жизни граждан, но и максимально эффективно использовать внутренние и внешние ресурсы.

Таким образом, будущее экономического развития России непосредственно связано с успешной реализацией инновационных стратегий, которые могут не только преодолеть текущие трудности, но и заложить прочный фундамент для благосостояния будущих поколений.

Список литературы

1. *Громов А.С., Никитина Л.Н.* Вызовы и возможности в региональной экономике России / Вестник молодых ученых Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. – 2023. № 1. – С. 445-450.
2. *Кузнецов, Н.Г.* Человеческий капитал: теория вопроса / Н. Г. Кузнецов, О. В. Губарь, Н. Д. Родионова // Технологии и человеческий капитал: ключевые факторы устойчивого роста. – Ростов-на-Дону : Ростовский государственный экономический университет (РИНХ), 2024. – С. 30-44.
3. *Бойко, О.Н., Родионова, Н.Д.* Управление инновациями в социально-ориентированной экономике устойчивого развития // Экономическое развитие России: вызовы и возможности в меняющемся мире : Материалы Международной научно-практической конференции, Краснодар, 24–27 января 2023 года / Кубанский государственный университет. Том 1. – Краснодар: ИПЦ Кубанского государственного университета, 2023. – С. 190-195.
4. *Баранова, А. А.* Роль инноваций в экономическом развитии / А. А. Баранова, С. В. Цыганков // Научный аспект. – 2024. – Т. 8, № 4. – С. 986-992.

УДК 378.046.4

Когнитивные навыки – базовые слагаемые профессионализма должностных лиц таможенных органов

Рожкова А.Ю.

*Ростовский филиал Российской таможенной академии,
г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. В статье обоснована необходимость повышения роли когнитивных навыков в профессиональном развитии должностных лиц таможенных органов. Возможности профессионального развития должностных лиц таможенных органов посредством обучения в системе дополнительного профессионального образования реализуются

в полном объеме и на постоянной основе, однако специфика таможенной деятельности и динамичные изменения делового окружения предъявляют высокие требования к наличию у каждого должностного лица персональной траектории профессионального развития на основе сочетания профессиональных знаний, умений и навыков.

Ключевые слова: когнитивные навыки, профессионализм, профессиональное развитие, профессиографическая модель деятельности, должностные лица таможенных органов

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу 2036 года» национальными целями развития, среди прочих, определены: «реализация потенциала каждого человека, развитие его талантов, воспитание патриотичной и социально ответственной личности; цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы». [1]

Указанные национальные цели задают вектор трансформации системы профессионального развития работников различных сфер деятельности. Для должностных лиц таможенных органов на современном этапе эти преобразования чрезвычайно актуальны. Таможенная деятельность является многопрофильной, многофункциональной и подвержена влиянию большого количества факторов деловой среды. Характеризуя новую стратегию внешнеэкономической деятельности Российской Федерации, на пленарной сессии форума «Сделано в России» (23 октября 2023 года) А. Белоусов подчеркнул, что «в последнее время наблюдается взрывной рост системных рисков и неопределенности в мире». [2]

На современном этапе таможенное дело России – это особая часть национальной экономики, область практической деятельности государственного (общественного) сектора. Таможенные органы реализуют на основе единой технологии свою деятельность и предоставляют таможенные услуги, которые предусматривают выполнение ими фискальных, протекционистских, регулятивных, защитных, контрольных, информационно-аналитических и иных функций.

Служба в таможенных органах отличается четко выраженной спецификой. Постоянные изменения в законодательстве, динамич-

ность геополитических процессов, логистических и интеграционных схем, экономических, технологических и иных факторов, многозадачность и многофункциональность, адаптация службы в условиях цифровизации, автоматизации таможенных процессов и создание «интеллектуальной таможни» – это лишь поверхностный обзор значимых характеристик деятельности таможенного ведомства.

В соответствии со «Стратегией развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года» должна быть сформирована качественно новая, насыщенная «искусственным интеллектом», быстро перенастраиваемая, информационно связанная с внутренними и внешними партнерами, «умная» таможенная служба, незаметная для законопослушного бизнеса и результативная для государства. [3]

Безусловно, достижение указанных целей зависит от кадрового обеспечения деятельности таможенных органов. Кадровый состав таможенных органов включает три категории: сотрудники, федеральные государственные гражданские служащие и работники бюджетной сферы. Две из них в соответствии со ст. 254 Федерального закона от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» являются должностными лицами таможенных органов, а именно это «граждане, которые замещают должности сотрудников в указанных органах, с присвоением им специальных званий (сотрудники таможенных органов), и федеральные государственные гражданские служащие таможенных органов». [4]

Преобразования в таможенных технологиях и инфраструктуре, внедрение цифровизации, автоматизации и информатизации существенно повышают требования к профессиональному и квалификационному соответствию должностных лиц таможенных органов. Императивами в подготовке кадрового состава таможенных органов выступает переход на более высокий уровень предоставления таможенных услуг, клиентоцентричную культуру и современную систему морально-этических ценностей.

Одним из основополагающих принципов в организации деятельности таможенной службы выступает – принцип профессионализма и компетентности должностных лиц, предполагающий, что, исполняя свои функциональные обязанности, должностные лица

таможенных органов должны быть компетентны в решении поставленных вопросов и выполнять их на профессиональной основе. [5]

Указом Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» определены основы системы профессионального развития государственных гражданских служащих в Российской Федерации. Профессиональное развитие гражданского служащего включает приобретение им новых знаний и умений, развитие его профессиональных и личных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, которое осуществляется на системной основе в течение всего периода прохождения им государственной гражданской службы посредством:

- дополнительного профессионального образования;
- семинаров, тренингов, мастер-классов, иных мероприятий ускоренного приобретения новых знаний и умений;
- конференций, круглых столов, служебных стажировок, иных мероприятий изучения передового опыта, и т.д. [6]

Соответственно в сегодняшних реалиях трансформируются в сторону ужесточения не только требования к профессиональному соответствию, но и возрастает роль интеллектуального потенциала должностных лиц, их способностей к самоанализу, самообучению и саморазвитию, что актуализирует наличие и развитие их когнитивных навыков.

Термин «когнитивные» широко трактуется в специальной литературе, например, энциклопедический словарь «Психология общения» предлагает следующее определение: «когнитивные структуры (от лат. *cognitio* знание, познание) – это инварианты человеческого восприятия, которые отражают структуру знаний человека о действительном и возможном мирах и определяют их категоризацию». [7]

Авторский коллектив Герман М.В., Каз М.С., Вдовина А.А. в своих публикациях интерпретирует данное понятие следующим образом: «когнитивные навыки представляют собой умственные способности индивида, которые призваны обеспечить работу мозга по обработке информации». [8]

На развитии профессионализма и квалификации должностных

лиц таможенных органов постоянно сфокусировано внимание руководства ФТС России. Усилия кадровых подразделений таможенных органов в 2023 году были сосредоточены на сохранении кадрового потенциала и обеспечении укомплектованности кадрами (на конец года показатель составил – 90,2 %). В 2023 году Институтом дистанционного обучения, переподготовки и повышения квалификации (ИДОПиПК), Институтом правоохранительной деятельности Академии (ИПД) и факультетами повышения квалификации филиалов (Владивостокский, Ростовский, Санкт-Петербургский) проведена профессиональная переподготовка и повышение квалификации 21656 должностных лиц таможенных органов Российской Федерации по 137 дополнительным профессиональным программам. [9]

В табл. 1 приведены данные, характеризующие динамику обучения должностных лиц таможенных органов по дополнительным профессиональным программам за период 2022-2023 г.г.

Таблица 1.

Количество должностных лиц таможенных органов, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам

Прошли обучение	2023 год		2022 год	
	Всего, чел.	Уд. вес, %	Всего, чел.	Уд. вес. %
По дополнительным профессиональным программам	27814	65,7	23373	54,8
В ЦЭД по направлению «таможенное дело»	1008	40,2	905	38,4

Приведенная информация свидетельствует о том, что наблюдается стабильно высокий уровень доли прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, в общей численности должностных лиц: в 2022 году – 54,8%, а в 2023 году – 65,7%. Должностные лица центров электронного декларирования (ЦЭДов) проходили обучение по направлению «Таможенное дело», их удельный вес в общей численности должностных лиц ЦЭД, составил 40,2% в 2023 году и 38,4% в предыдущем году.

Российская таможенная академия и ее филиалы, реализуя дополнительные профессиональные программы, использует очный, заочный (дистанционные образовательные технологии, электронное обучение с применением сервисов электронного взаимодействия) и комбинированный (очно-заочный) формат. Каждая форма обучения характеризуется наличием своей специфики, достоинств и ограничений (недостатков). Однако, по объективным причинам доля применения заочной и очно-заочной форм будет возрастать, а значит от слушателей, проходящих обучение, требуются не только усилия по мобилизации себя на самостоятельную организацию и работу, но и соответствующая самомотивация, объединяющая реализацию когнитивных навыков в целях выстраивания и достижения результатов персональной траектории профессионального развития каждым должностным лицом таможенных органов.

Южное таможенное управление (ЮТУ) является многофункциональным подразделением в системе таможенных органов современной России на Юге страны, обеспечивающим защиту экономической безопасности Российской Федерации и ее национальных интересов. Развитие и совершенствование таможенной инфраструктуры региона, совершенствование управляемости, повышение эффективности таможенного контроля, защита экономических интересов и другие направления деятельности определяют вектор профессионального развития должностных лиц ЮТУ. [10]

Вопросам кадрового обеспечения в деятельности ЮТУ уделяется пристальное внимание. На рисунке 1 представлена динамика удельного веса количества должностных лиц таможенных органов ЮТУ, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, за период 2016-10 месяцев 2024 г.г.

Обучение по дополнительным профессиональным программам стабильно востребовано, подтверждением этого являются данные (Табл.2) о количестве должностных лиц таможенных органов, получивших дополнительное профессиональное образование на различных образовательных площадках, за период 2022-2023 г.г.

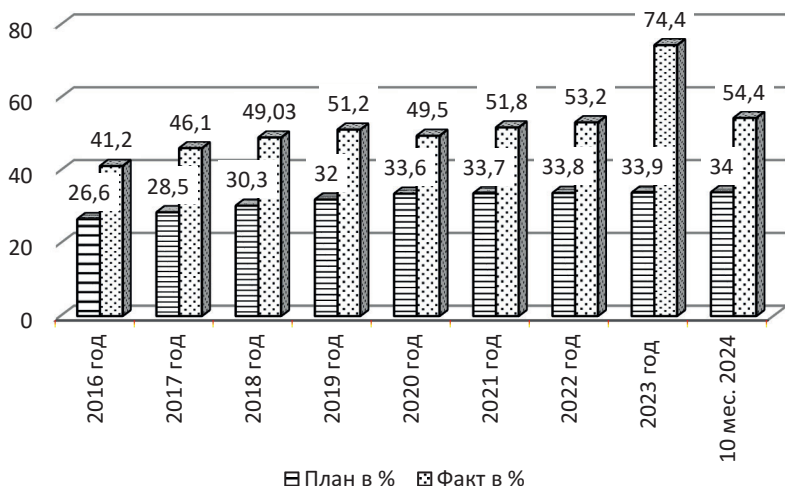


Рис. 1. Доля должностных лиц таможенных органов ЮТУ, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, от фактического количества должностных лиц

Таблица 2

Количество должностных лиц таможенных органов Российской Федерации, прошедших обучение на различных образовательных площадках за период 2022-2023 г.г.

Количество должностных лиц, прошедших обучение (человек)									
В Институте дистанционного обучения, переподготовки и повышения квалификации		В Институте Правоохранительной деятельности		В рамках гос. заказа на мероприятия по профессиональному развитию		За счет бюджетных ассигнований таможенного органа		Всего	
2022 год	2023 год	2022 год	2023 год	2022 год	2023 год	2022 год	2023 год	2022 год	2023 год
1989	3167	53	21	29	30	437	607	2509	3915

На базе Российской таможенной академии (РТА) и на факультетах повышения квалификации РТА в 2023 году прошли обучение 3188 должностных лиц таможенных органов (Рис. 2).

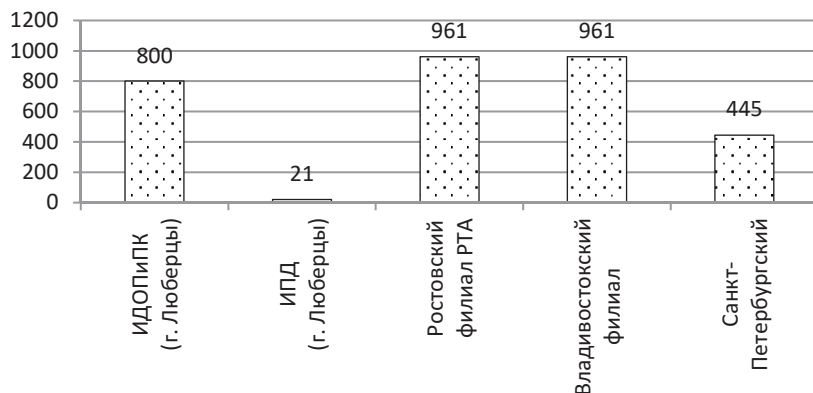


Рисунок 2 – Количество должностных лиц таможенных органов, получивших дополнительное профессиональное образование в Российской таможенной академии и ее филиалах в 2023 году (человек)

Приведенные данные свидетельствует о том, что возможности профессионального развития должностных лиц таможенных органов посредством обучения в системе дополнительного профессионального образования реализуются в полном объеме и на постоянной основе.

Однако, следует подчеркнуть, что сведений о количестве должностных лиц таможенных органов, самостоятельно изучающих те или иные направления, отсутствуют. Следовательно, справедливо утверждение, что мотивация к построению успешной карьеры на основе сочетания профессиональных знаний, умений и навыков, так называемая «персональная траектория профессионального развития», является делом сугубо личным каждого конкретного исполнителя и полностью зависит от его когнитивных навыков.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_475991/
2. Белоусов А. О формировании новой стратегии внешнеэкономической деятельности РФ. Источник: Правительство РФ URL: https://www.alt.ru/external_news/104659/

3. Распоряжение Правительства РФ от 23.05.2020 № 1388-р (ред. от 12.07.2024) «Стратегия развития таможенной службы Российской Федерации до 2030» [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_353557/.
4. Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ (ред. от 26.02.2024) «О службе в таможенных органах Российской Федерации» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15264/2ba24afd4e8c8dc693732cc085c3706c3cda9242/
5. Федеральный закон от 03.08.2018 № 289-ФЗ (ред. от 14.10.2024) «О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/476ee4b8e578daa1b362123c953b85f6605b52e3/
6. Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68 (ред. от 26.06.2023) «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации») URL: <https://magazine.mospsy.ru/dictionary/dictionary.php?term=1892000>
7. Психология общения : энциклопедический словарь / Учреждение Российской академии образования Психологический ин-т ; под общ. ред. А. А. Бодалева. Москва : Когито-Центр, 2011. 598 с.
8. *Герман М.В., Каз М.С., Вдовина А.А.* Когнитивные и некогнитивные навыки для развития человеческого и социального капитала // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2023. № 62. С. 267-279.
9. Справочные материалы к расширенному заседанию коллегии ФТС России по итогам работы в 2023 году URL: <https://customs.gov.ru/activity/results/itogovye-doklady-o-rezul-tatax-deyatel-nosti>
10. Южное таможенное управление. Официальный сайт. URL: <https://yutu.customs.gov.ru/folder/90584>

Формирование конфликтной компетентности в формате психологического клуба

Романовская Г.В.

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

Аннотация. В статье дано описание опыта реализации программы по формированию конфликтной компетентности у преподавателей и сотрудников РГЭУ (РИНХ). Участники программы – члены профсоюзного психологического клуба, учились формировать конструктивные стратегии реагирования в конфликтных ситуациях, играя в психологические игры, анализируя результаты психодиагностических методик и изучая приёмы нормализации эмоционального состояния.

Ключевые слова: конфликтная компетентность, восприятие конфликта, конфликтные реакции, психологическая гибкость, саморегуляция.

В современном мире конфликтная компетентность является одним из важных факторов конструктивного социально-трудового взаимодействия. Также, как и профессиональные навыки и умения, она является необходимой частью коммуникативной компетентности личности, и следовательно, социально-психологической. Конфликты – неотъемлемая часть человеческих взаимодействий, возникающие как в личной жизни, так и в профессиональной среде. Различные подходы к их разрешению могут значительно влиять на результаты и отношения между участниками трудового коллектива. К сожалению, вследствие того, что формирование конфликтной компетенции носит в большинстве своем стихийный характер, и основывается больше на жизненном опыте, у членов трудовых коллективов могут быть сформированы деструктивные стратегии поведения в ситуации конфликта, в том числе и социально-трудового.

Конфликтная компетентность – способность осознавать, адекватно воспринимать и оценивать конфликтную ситуацию, прогнозировать динамику ее развития, принимая во внимание личностные особенности участников, гибко использовать стратегии поведения в конфликтных ситуациях [1]. В целях формирования данной ком-

петентности нами был проведён ряд занятий по психодиагностике и психологическому просвещению в рамках профсоюзного клуба Коллегиум, участниками которого являются члены первичной профсоюзной организации РГЭУ (РИНХ). Основной задачей клуба является профилактика эмоционального выгорания и повышение психологического благополучия участников. Нам близко определение Н. Брэдбурна, согласно которому психологическое благополучие личности – это стремление человека к внутреннему равновесию, комфорту и ощущению удовлетворённости своей жизнью. Внутреннее же равновесие напрямую зависит в том числе и от конструктивных моделей урегулирования конфликтных ситуаций, которыми владеет индивид [2].

Структура мини-курса включала в себя психологическую игру, диагностический блок, анализ кейсов. На вводном занятии преподаватели и сотрудники, члены клуба, принимали участие в популярной психологической игре «Распределение сердец». Членам клуба предлагалось сделать нелёгкий выбор из предлагаемых психологом вариантов – конфликтогенов, таким образом погружая участников в искусственно созданную проблемную ситуацию[3]. Результатом участия в игре стало осознание влияния многообразия факторов на поведение в конфликте. Ценности, жизненные сценарии, личностные особенности, такие как характер и темперамент – вот неполный перечень предикторов выбора той или иной реакции в ситуации конфликта. Было важным подвести участников игры к пониманию своего восприятия конфликта и зависимости от него выбранной стратегии поведения. Первое занятие диагностического блока было посвящено использованию для понимания и анализа стратегий поведения в конфликте опросника Томаса-Килманна. Тестовая методика, разработанная К.Томасом и Р.Килманном в 1970-х годах, помогает понять, как люди действуют в различных конфликтных сценариях, и предлагает стратегии для эффективного управления конфликтами. Двухмерная модель теста основана на концепции, согласно которой поведенческие реакции личности в конфликте могут быть направлены как на защиту собственных интересов, так и на учет интересов других участников конфликтной ситуации. Тест довольно компактен (всего 30 утверждений на выбор) и прост в обработке. Ключевые

аспекты теста представлены пятью способами урегулирования конфликта: компромисс (стратегия взаимных уступок), приспособление (уступка своих позиций), сотрудничество (совместное решение проблемы, выгодно для всех), соперничество (отстаивание только собственных интересов) и избегание (отстранение от конфликта при отсутствии ресурсов для дальнейшей борьбы) [4]. В результате работы с опросником участники смогли определить не только свои типичные реакции на конфликт, но и проанализировать, насколько эти стратегии эффективны и целесообразны. Диагностический блок также включал в себя исследование участниками клуба своих индивидуальных личностных особенностей, таких, как тип темперамента и акцентуации характера. Участники курса работали с тестовыми методиками Г. Айзенка и К. Леонгарда. Эти методики являются классическими для диагностики типологических особенностей личности. Зная свой тип темперамента и выраженность определённых черт характера, можно умело применять эту информацию в рамках профессионального общения. Кроме этого, знание типологии личности помогает определять заранее поведение собеседника в ситуации конфликта. Следующим этапом курса была аналитическая работа. Участники программы с помощью технологии кейс-стади приступили к анализу своих конфликтных ситуаций, возникавших на рабочем месте. Члены клуба анализировали стратегии поведения в каждой ситуации, влияние характера и темперамента на развитие конфликта, делали выводы. С помощью психолога они учились определять свои конфликтные реакции на метафорическом уровне и применять способы адекватного реагирования в конфликте. Эти упражнения способствовали формированию у преподавателей и сотрудников РГЭУ(РИНХ) психологической гибкости. В завершении курса группа изучала современные методы саморегуляции эмоционального состояния. Преподаватели и сотрудники практиковали мышечную релаксацию по Джекобсону в качестве ежедневного профилактического алгоритма. А для регулирования эмоций в моменте конфликта и стресса разучили ряд упражнений психофизиологического экспресс – комплекса саморегуляции «Разгрузка» А. Д. Демкина. Комплекс состоит из нескольких элементов, каждый из которых может применяться в зависимости от ситуации как отдельно, так и

в сочетании с другими элементами. Для использования члены клуба отметили пять наиболее эффективных приёмов – билатеральную мышечную активность (БМА), тактическое дыхание (ТД), рефлекс Ашнера–Даньини, поколачивание рефлексогенных зон и холодовое воздействие [4]. Важно было донести до группы участников необходимость применения данных методов, т.к. конфликтные ситуации порождают целый спектр негативно окрашенных эмоций и ряд неблагоприятных аффективных реакций, которые в свою очередь оказывают отрицательное воздействие как на психическое, так и на физическое здоровье.

Конфликтные ситуации в структуре профессионального межличностного взаимодействия неизбежны, но информирование о различных стратегиях их разрешения позволит справиться с ними наиболее эффективно. В ходе реализации программы участники получили полезные инструменты для анализа и выбора наиболее подходящего способа реагирования в зависимости от конкретной ситуации. Осознание своих индивидуальных психологических особенностей и гибкость в подходе к конфликтам могут значительно улучшить как личные, так и профессиональные отношения. Преподаватели и сотрудники отмечали, что курс оказался полезен не только для улучшения межличностных отношений и повышения эффективности командной работы, но и для личностного развития каждого участника.

Список литературы

1. *Джон Равен* Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр, 2002. 218 с.
2. *Хасан Б.И.* Конструктивная психология конфликта. Конструктивная психология конфликта/Б.И. Хасан. СПб.: Питер, 2018. 250с.
3. *Хасан Б.И., Сергоманов П.А.* Разрешение конфликтов и ведение переговоров. Учебно-методическое пособие. М.: МИРОС, 2001. 176 с.
4. *Лымаренко В.М., Леонтьев О.В.* Сборник психологических тестов и методик. Учебное пособие. СПб.: Университет при МПА ЕврАзЭС, 2021. 111с.

Анализ системы поощрения сотрудников в условиях дефицита квалифицированного кадрового резерва на рынке труда. Опыт России и США

Рубцова В.С., Сагайдачная Е.Н.

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

Аннотация. В работе затрагиваются методы и способы поощрения сотрудников как мотивацию дальнейшей деятельности. Описываются наиболее частотные способы поощрений сотрудников современных компаний. Способы поощрений рассматриваются на примере некоторых американских компаний (Tesla, Costco, Publix и Whole Foods) и российских компаний ОАО РЖД, ОАО «Газпром», ООО Леруа- Мерлен.

Ключевые слова: поощрение сотрудника, оплата труда, мотивация трудового поведения.

В современном мире наблюдается тенденция к непрерывному росту требований, предъявляемых работодателем к сотрудникам, принимаемым в штат компании. В свою очередь, квалифицированный сотрудник в полном праве предъявлять высокие требования не только к условиям труда, но и к системе поощрений.

Для грамотной организации комфортных условий труда, которые будут обеспечивать оптимальную производственную работу коллектива, стоит обратить внимание на организацию процесса труда, материально-бытовое обеспечение сотрудников, а также величину оплаты труда, своевременность и оперативность ее выплаты.

Зачастую, для оценки качества и эффективности работы сотрудника, работодатель прибегает к оценке рабочих и личных целей сотрудника, его «полезности» для осуществления полноценной деятельности организации.

Исходя из теорий мотивации трудового поведения сотрудников можно выделить такие аспекты как: потребности сотрудника, его желания, а также удовлетворение потребностей. Основываясь на данных аспектах, в компетенции работодателя входит разработка

систему поощрения и стимулирования сотрудников наиболее эффективными методами.

Поощрение – есть метод побуждения к совершению благоприятной, выгодной для компании деятельности, путем активного стимулирования общественным признанием, материальными и нематериальными благами. В большинстве практик, поощрение получается за уже совершённые положительные поступки и полученные позитивные результаты деятельности сотрудника.

Так, основаниями для получения поощрения сотрудником может быть:

- положительные результаты, полученные по итогам деятельности как индивидуально сотрудника, так и компании в целом;
- осуществление значимого вклада в реализацию планов компании;
- проявление новаторства, либо открытости к освоению новых технологий;
- выдвижение рационализирующих производство инициатив;
- успешная реализация, либо перевыполнение проекта;
- увеличение производственных характеристик в интересах компании;
- увеличение производительности труда и так далее.

Существует ряд традиционных методов поощрения сотрудников: вручение грамот, благодарственных писем, корпоративных подарков, осуществление публичной похвалы и так далее. Однако, в большинстве своем, данные методы поощрения оказываются малоэффективными в условиях современного рынка трудовых ресурсов и дефицита квалифицированных работников на рынке труда.

Одним из традиционных и наиболее эффективных методов поощрения сотрудников является материальное стимулирование. В свою очередь, данный метод поощрения делится на:

- Денежное (премирование);
- Нематериальное (корпоративные бонусы, паркинг, организация детского сада для детей сотрудников, предоставление сотрудникам возможности посещения спортивного зала и так далее)

Таким образом, учитывая аспект всё большего привлечения организациями молодых специалистов, стоит создавать и прорабатывать систему поощрения персонала, в рамках реализации которой,

сотрудники будут иметь личную заинтересованность в качественном осуществлении своей профессиональной деятельности и творческой реализации.

Если рассматривать опыт применения системы поощрения в зарубежных организациях, то в них сотрудник является главной ценностью, от эффективности и трудоспособности которого напрямую зависит успех фирмы.

Многие Американские компании включают медицинское страхование в систему поощрения сотрудников, так как данная статья является довольно крупной в личном бюджете каждого жителя Америки.

Помимо медицинского страхования, в практике поощрения Американских компаний активно используются программы распределения прибыли. Такие программы мотивируют сотрудников не просто работать, но и развивать компанию путем ежегодного или ежеквартального выделения опционов, распределяющихся среди самых эффективных и лояльных сотрудников. Данная система поощрения является одной из самых эффективных благодаря психологическому воздействию на сотрудника. В данном случае сотрудник имеет возможность ощутить себя совладельцем компании, что ведет к повышению его вовлеченности в деятельность компании и дальнейшему внедрению новых идей для повышения выручки компании. Таким образом, работодатель повышает эффективность труда персонала и не несет дополнительных затрат. На практике данный метод используют такие компании как: Tesla, Costco, Publix и Whole Foods.

Если рассматривать Российские компании, то наиболее эффективными являются системы мотивации таких компаний как:

1. ОАО «РЖД», с их единой корпоративной системой премирования и доплаты с целью мотивации и стимулирования сотрудников за бережное отношение к расходным материалам, выдвижение идей по повышению эффективности деятельности компании и ее подразделений.

2. ОАО «Газпром», использующее особый программный подход к стимулированию молодых специалистов путем реализации таких программ как: «Резерв развития», «Последовательный рост», «Успешный старт», «Уверенность в будущем» и так далее.

3. ООО «Леруа Мерлен», предоставляющее льготы для сотрудников в виде карточки для питания в столовых, офисе и магазине, корпоративных тарифов сотовой связи, медицинской страховки, возможности пройти ежегодный «чекап», возможности выбора и компенсации 80% стоимости отдыха или обучения сотрудника, абонемент в фитнес-зал или покупки спортивного инвентаря.

Стоит отметить, что система поощрения имеет важную роль в грамотной организации рабочего процесса. Так, если работа, хорошо выполненная сотрудником, не была замечена и оценена руководством, то работоспособность сотрудника начнет незамедлительно снижаться.

В ходе проведенного анализа систем мотивации сотрудников как в зарубежных компаниях, так и в Российской Федерации, можно прийти к выводу, что стоит развивать и усовершенствовать новые модели поощрения сотрудников. Россия, наравне с зарубежными компаниями имеет большой потенциал как собственного развития, так и перенятия опыта крупных корпораций.

Список литературы

1. «Разработка системы поощрения работников» [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-sistemy-pooschreniya-rabotnikov>
2. «Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом» [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pooschrenie-i-stimulirovanie-kak-metody-effektivnogo-upravleniya-personalom>
3. «Современные методы поощрения и стимулирования персонала» [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-metody-pooschreniya-i-stimulirovaniya-personala>
4. Журавлева К. А. Эффективные методы мотивации персонала: российский и иностранный опыт // Юный ученый. – 2024.– №1(75). –С. 49-53; 2.
5. Стукова Ю. Е. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом // Молодой ученый.– 2017.– №15(149). –С. 476-478

Труд в шумерских письменных и визуальных источниках третьего тысячелетия до н. э.

Рудая О.А.

Теологический институт Церкви Ингрии, Ленинградская обл.

Аннотация. В статье рассматриваются лексические, литературные и визуальные источники Древней Месопотамии третьего тысячелетия до н. э. Труд стал ключевым фактором в становлении цивилизации в рассматриваемом регионе. Заняты физическим и иным трудом вне собственной семьи могли быть как мужчины, так и женщины, даже дети с весьма раннего возраста. Ручной труд не воспринимался как занятие недостойное лиц высокого происхождения. Сохранились памятники, изображавшие людей за какой-либо работой равно и самого высокого социального положения, и также лиц, которые трудились под надзором надсмотрщика.

Ключевые слова: ассириология, лексические списки, Месопотамия, труд, Шумер

Труд в Древней Южной Месопотамии создал цивилизацию. Развитие ранней государственности и письменности, первая урбанизация в довольно скудном ресурсами регионе (ср. образ жизни такой этнической группы, как современные болотные арабы) стали возможны благодаря упорному труду. Люди сумели построить выдающуюся цивилизацию, имея в распоряжении тростник, глину и другие небольшие природные блага. Земля давала при правильном возделывании, включая рытьё каналов, огромные урожаи ячменя, что способствовало экономическому росту и освобождало значительное число рабочих рук для занятий, не связанных непосредственно с земледелием. Одной из самых важных профессий стала профессия писца.

Письменность на территории Древней Южной Месопотамии возникла в последние столетия четвертого тысячелетия (все даты здесь и далее – до н. э.). Прежде всего, это были хозяйственные тексты и лексические списки. Последние содержали в т. ч. перечисления профессий. Так, лексический список *ED Lú A* включает

правителей, различных официальных должностных лиц, храмовых администраторов, мясников, жрецов, садовников, писцов, поваров, глашатаев, хранителей храмовых сокровищ, музыкантов, сборщиков податей, погонщиков и откормщиков скота, плотников, кожевников, кузнецов, камнерезов, подметальщиков, горшечников и т. д. [1]. Иными словами, здесь были указаны люди, по-видимому, своим трудом обслуживавшие храмовое хозяйство. С третьего тысячелетия сохранились также и другие лексические списки с перечислением людей различного социального статуса (включая незащищенные слои населения, вдов, сирот, бедняков) и профессий: *ED Lú B*, *ED Lú C*, *ED Lú D*, *ED Lú E*.

Существовали специфически женские профессии (лексический список *ED Lú E*): различные виды жриц, проститутки, единственный раз упомянута «экономка» [2], повивальные бабки (см. рис. 1, [3, р. 136]), кормилицы [3, р. 31–32]. В Законах Ур-Намму оплата труда кормилицы даже была регламентирована: 6 *гур* (ок. 1800 л) ячменя, 30 *мин* (ок. 15 кг) шерсти и 30 *сила* (ок. 30 л) растительного масла на три года [4, р. 251].

Стоит отметить, что особого термина «труд» в течение долгого времени не существовало. Шумерское слово *á* – «рука, сила» для обозначения труда как абстрактного понятия возникло только к 2500–2300 гг. в архивных документах [5, р. 46].



Рис. 1. Цилиндрическая печать с изображением роженицы и повивальной бабки (ок. XXIV в.)

Самые ранние обнаруженные шумерские литературные произведения датируются 2600–2450 гг. К ним относятся пословицы и

«Поучения Шуруппака»; сочинения, прославлявшие храмы (святилище богини-матери в г. Кеше); сочинения, прославлявшие божеств и героев; заклинания [6, р. 590–593; 7, S. 318–325].

Для нас будут представлять интерес два первых типа источников. Трудные для понимания современного читателя шумерские пословицы были посвящены многообразным человеческим отношениям, и труд не стал исключением. И. М. Дьяконов считал, что в одной из пословиц корзина и мотыга – это символы общественной повинности, которую должна была нести каждая семья: «В доме, где все взрослые, корзина и мотыга легки (?)» [8, с. 14]. Немало пословиц было составлено о писцовом искусстве. Возможно, в следующем изречении можно увидеть разделение на престижные и непрестижные профессии: «Плохой писец становится заклинателем (?), плохой певец становится гудошником, плохой певчий становится флейтистом, плохой торговец становится погонщиком, плохой столяр становится прядильщиком, плохой оружейник становится изготовителем серпов, плохой строитель становится подносчиком глины» [8, с. 23]. При этом и писцы не всегда были хорошо обеспечены: «Младший писец слишком много (думает) о хлебе для своего пропитания, не обращает внимания на писцовое дело» [8, с. 23]. В любом случае, в этих текстах прослеживается утверждение важности, необходимости упорного труда для достижения успеха и высокого уровня мастерства.

«Поучение Шуруппака» представляет собой наставление отца сыну. Отчасти его можно сравнить с библейской Книгой Притчей. Отец поучает и даёт указания в т. ч. относительно возделывания поля, строительства дома, выкапывания колодца – обычных действий по устройению оседлой жизни [9, с. 301]. Этому противопоставлены горцы, которые сами не производят продуктов земледелия, не строят домов и городов, приходят ночью, «когда люди работу закончили», завершили выпас скота и «плужные труды», и тогда эти горцы (очевидно, представлявшие «варварами») подбирали колосья [9, с. 309]. Автор осуждает кражу [9, с. 302]. Сын поощрялся к усердному труду: «Собирай, как рабыня, вкушай, как хозяйка» [9, с. 305], – а безделье укорялось [9, с. 306].

Трудиться собственными руками не было зазорно даже для глав городов-государств. Так, основатель I династии г. Лагаша царь

Ур-Нанше ок. 2400 г. изобразил себя в виде строителя с корзиной для переноски тяжестей на голове и написал о том, что он построил храмы богам [10].

Другие правители также часто оставляли надписи о том, что они построили храмы, прорыли каналы и т. д. Гудеа, правитель II династии г. Лагаша, в XXII в. записал видение о постройке храма. Сперва он увидел осла, бывшего копытом землю. Богиня разъяснила правителю значение этого видения: «Касательно осла, который по правую руку от твоего господина бил копытом землю в твою сторону, – это ты, тот, кто Э-нинну (название храма), как жеребец, землю скрести будешь» [11, р. 73].

Однако не всякий труд был добровольным. В четвёртом и третьем тысячелетиях при храмовых хозяйствах трудились женщины и дети, причём с довольно раннего возраста, начиная с 4–6 лет [5, р. 53; 12, р. 134–136]. Если такие комплексы предоставляли кров и стол, скажем, вдовам и сиротам, то взамен ожидалось, что последние будут трудиться на благо храма. В размере пайков, выдававшихся различным лицам в зависимости от их функций, явно прослеживается разная оценка труда, к примеру, по нисходящей: официальные должностные лица, ремесленники, чернорабочие и рабы [5, р. 47].

Женщины часто были задействованы в качестве молотильщиц и мукомольщиц, а также работали в ткацких мастерских. На цилиндрической печати ок. 2500–2340 гг. в верхнем регистре изображены прядильщицы, а в нижнем – ткачихи [13]. Подобные изображения были очень редкими.

На цилиндрической печати, самая поздняя датировка которой может относиться к началу третьего тысячелетия, сохранилось замечательное изображение сидящих женщин за работой, с волосами, собранными в хвост [14]. Однако идентификация их деятельности представляется затруднительной. Кроме того, женщины работали певицами [15, S. 362, 399] и танцовщицами [3, р. 126].

Мужчины также могли молоть муку, см. прорисовку фрагмента «Голубой плакетки» начала третьего тысячелетия [16]. Они работали под надзором некоего начальника, который был изображён крупнее, а значит, занимал более высокое положение. Засвидетельство-

ванные в XXI в. перечни занятий мужчин и женщин можно найти в статье Б. Лафона [3, p. 157].

Труд – не всегда добровольный – занимал значительную часть жизни человека, что нашло отражение в литературных и визуальных памятниках. Уже в период глубокой древности существовала дифференциация профессий в зависимости от их престижности, что выражалось как в фольклоре, так и в оплате труда.

Список литературы

1. ED Lu A // URL: <https://oracc.museum.upenn.edu/dcclt/Q000003/html> (15.11.2024).
2. ED Lu E // URL: <https://oracc.museum.upenn.edu/dcclt/P213482?srch=sj7zI0h> (15.11.2024).
3. *The Role of Women in Work and Society in the Ancient Near East* / Ed. by B. Lion, C. Michel. Boston; Berlin: De Gruyter, 2016. 574 p.
4. *Civil M. The Law Collection of Ur-Namma // Cuneiform Royal Inscriptions and Related Texts in the Schøyen Collection* / Ed. by A. R. George. Bethesda: CDL Press, 2011. 286 p.
5. *Bartash V. Age, gender and labor. Recording Human Resources in 3350–2500 BC Mesopotamia // What's in a Name? Terminology Related to the Work Force and Job Categories in the Ancient Near East* / Ed. by A. Garcia-Ventura. Münster: Ugarit-Verlag, 2018. P. 45–80.
6. *The Oxford History of the Ancient Near East. Vol. I* / Ed. by K. Radner, N. Moeller, D. T. Potts. Oxford: Oxford University Press, 2020. 783 p.
7. *Mesopotamien: Späturuk-Zeit und Frühdynastische Zeit* / Hrsg. von P. Attinger, M. Wafler. Freiburg: Univ.-Verl.; Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, 1998. 627 S.
8. *Дьяконов И. М. Общественные отношения в шумерском и вавилонском фольклоре // Вестник древней истории. 1966. № 1(92). С. 9–27.*
9. *От начала начал. Антология шумерской поэзии* / Вступ. ст., пер., комм. В. К. Афанасьевой. СПб.: Центр «Петербургское востоковедение», 1997. 493 с.
10. RIME 1.09.01.02, ex. 01 (P222359) // URL: <https://cdli.mpiwg-berlin.mpg.de/artifacts/222359> (15.11.2024).
11. *The Royal Inscriptions of Mesopotamia, Early Periods. Vol. 3/1* / Ed. by D. O. Edzard. Toronto; Buffalo; London: University of Toronto Press, 1997. 233 p.
12. *Bartash V. Children in Institutional Households of Late Uruk Period Mesopotamia // Zeitschrift für Assyriologie. 2015. N 2 (105). P. 131–138.*
13. AO 19046 // URL: <https://collections.louvre.fr/en/ark:/53355/cl010143753> (15.11.2024).
14. *Cylinder seal and modern impression: three «pigtails ladies» with double-handled vessels* // URL: <https://www.metmuseum.org/collection/the-collection-online/search/327067> (15.11.2024).

15. Sumerisch: Eine Einführung in Sprache, Schrift und Texte / Hrsg. von L. C. d'Istria, W. Sallaberger. Bd III. Gladbeck; Liège; München: PeWe-Verlag, 2023. 440 S.
16. OIP 104, 011 (Blau monument 1) (P005996) // URL: <https://cdli.mpiwg-berlin.mpg.de/artifacts/5996> (15.11.2024).

УДК 378.14

К вопросу о затратах труда научно-педагогических работников при использовании технологий искусственного интеллекта в обучении

Рябошапка А.И.

*Российская таможенная академия, Ростовский филиал,
г. Ростов-на-Дону*

Аннотация. Оценка затрат труда научно-педагогических работников в учебном процессе в условиях все более активного применения технологий искусственного интеллекта определяет возможности дальнейшего совершенствования образовательной деятельности, повышения качества обучения и создания стимулов участникам образовательного процесса к эффективному применению данных технологий. Анализ затрат труда, основанный на классическом подходе учета расходования живого и овеществленного труда применительно к сфере образования, позволяет сформулировать общие оценки динамики совокупных затрат труда, выявить основные тенденции в содержании учебно-методической работы педагогических работников в изменяющихся условиях, способствует поиску эффективных форм организации и управления учебным процессом, в котором повышается уровень требований к компетенциям научно-педагогических работников по применению технологий искусственного интеллекта.

Ключевые слова: искусственный интеллект, технологии искусственного интеллекта, образовательная деятельность, затраты труда, управление учебным процессом, компетенции научно-педагогических работников.

Актуальность исследования проблем затрат труда в связи с использованием технологий искусственного интеллекта (далее – ТИИ) определена процессами цифровизации различных сфер деятельности российского общества, включая отраслевую модернизацию

производственных процессов, активный и качественный поворот бизнес процессов в направлении использования искусственного интеллекта (ИИ) в сфере услуг, рекламе, торговле и других сферах. Проявилась значительная востребованность искусственного интеллекта в системе государственного управления и взаимодействии с обществом, созданы технологические возможности для применения данных технологий в образовании. Следствием возрастания объемов и уровня технологических решений замены интеллектуальных усилий человека их машинными аналогами явились принятые в Российской Федерации законодательные документы, в которых определены перспективы, цели и задачи цифровизации [1], уточнены концептуальные позиции, обозначены цели применения искусственного интеллекта и необходимость разработки технологий, обеспечивающих их масштабное и повсеместное внедрение [2].

Положительная динамика перемен в области искусственного интеллекта и необходимость создания условий для эффективного использования данных инноваций выдвигают комплекс задач по оценке затрат, конкретизации сфер и направлений применения, инфраструктурной обеспеченности, компетентности специалистов по непосредственному использованию, эксплуатации и обслуживанию самих технологических комплексов. В образовательной деятельности данные процессы приобретают особую значимость, так как открываются широкие возможности по замене множества учетных и контролирующих функций специалистов управленческих структур, связанных с организацией учебной, научной и социально-воспитательной работы, функциональными возможностями ИИ. Широкий диапазон применения технологий искусственного интеллекта в высшем учебном заведении вместе с тем фокусируется на основном направлении – это собственно обучение, взаимодействие обучающихся и преподавателя при изучении и в процессе преподавания учебных дисциплин, целью которого является формирование необходимых компетенций будущих специалистов.

В публикациях российских исследователей проблем и перспектив развития и использования ТИИ в образовании нашли отражение вопросы, связанные с характеристиками потенциала ИИ [3], анализом функциональных особенностей технологий и конкретных

программных продуктов, способствующих их внедрению в учебный процесс, методических аспектов применения в соответствии с уровнями генерации ИИ [4], требований к обучению при использовании ТИИ с учетом структурных перемен на рынке труда [5]. Одной из актуальных задач в современных условиях, как представляется, является осмысление и оценка трудовых затрат, которые потребуются осуществлять научно-педагогическим работникам при последовательном продвижении в направлении использования технологий искусственного интеллекта, их освоения, применения в учебных целях, оценки обучающего потенциала и, в конечном итоге, соотношения затрат и результатов. Сказанное позволяет сформулировать цель данной статьи – оценить общую динамику трудовых затрат научно-педагогических работников при использовании технологий искусственного интеллекта в процессе обучения.

Искусственный интеллект, как показывает обзор публикаций по данной теме, представляет собой совокупность алгоритмов, обеспечивающих генерацию взаимосвязанных действий аналогичных интеллектуальной деятельности человека и направленных на выполнение конкретной задачи. Представление данных действий обществу в целом, профессиональным сообществам и опыт их восприятия показывает, что заданные алгоритмы направлены на обеспечение:

- сбора и обработки необходимой информации;
- структурирования и систематизации информационного массива данных;
- подготовки результатов поиска в описаниях приемлемых для языка пользователя;
- использования звуковых и вербальных имитаторов, подобных речи человека – пользователя с учетом его лингвистических особенностей при представлении полученного результата. Последнее также учитывается разработчиком технологии ИИ, воплощается в соответствующих программах при включении функции перевода.

В законодательных документах, в частности в Указе Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» дано определение ИИ как комплекса ма-

шинной техники, функционирование которой позволяет вырабатывать решения, достигать поставленные цели благодаря алгоритмам действий, способности к развитию, установленным при разработке данной технологии и обеспечивающим генерацию результата, как аналога интеллектуальных усилий самого человека.

Движение и практические шаги в направлении разработки ТИИ в настоящее время дали свои масштабные и универсальные для применения в различных сферах экономики и общества результаты. В образовании, как отмечалось ранее, следует выделять все его взаимосвязанные направления – обучение, научная деятельность и социально-воспитательный процесс, которые должны обеспечить конечный результат в сформированности универсальных, общекультурных и профессиональных компетенций выпускников. Следовательно, достигнутые результаты в функциональных возможностях программных продуктов, средств и сервисов для работы с базами данных с помощью ИИ достаточно широки и бесспорно ожидания экономии затрат труда и высвобождения рабочего времени для решения более сложных задач имеют реальные положительные оценки.

Учебный процесс включает в себя комплекс аудиторных и внеаудиторных форм взаимодействия преподавателя и студента. Контактная работа в традиционной модели организации учебного процесса предусматривает проведение лекций, семинарских и практических занятий, проведение лабораторных работ. Особое место занимают письменные работы, начиная от подготовки контрольных, курсовых работ и на последнем этапе – выпускной квалификационной работы. В настоящее время возможности использования ТИИ связывают с функциями ИИ, позволяющим получить преподавателю продукты генерации, связанные с их тремя основными типами. Это так называемые ансамбли генерации, позволяющие сформировать цифровой профиль обучающегося, создать индивидуальные траектории обучения студентов. Далее выделяются предварительно обученные нейросети, способствующие решению сложных задач на основе больших массивов данных. И наконец еще один тип позволяет достичь эффект теневого глубокого обучения. В этом случае нейросети нацеливаются на решение конкретных задач [4]. Так, преподаватель может использовать результат, предложенный соответ-

ствующей программой, в форме подготовленной презентации на заданную тему лекции, текст лекции, видео и аудио файлы, их комплексное применение с помощью ИИ при проведении лекционного занятия. Подготовка и проведение практического занятия в настоящее время, модернизируемое возможностями ИИ, может строиться на запросах и постановке задач поискового содержания, например, подборка тематических кейсов и практических задач на открытых образовательных платформах. Задачи более сложного уровня связаны с созданием базы данных, которые могут предлагаться для проведения расчетно-аналитической и исследовательской работы обучающихся и др.

Новые возможности в использовании ИИ открываются при руководстве подготовкой письменных работ, в том числе разработка их тематики с последующей коррекцией предложенного результата преподавателем, генерация фрагментов текста письменной работы, которые не должны иметь концептуально значимого содержания и отменить вклад автора в разработку проблемы. Указанные формы замены содержательных аспектов профессиональной деятельности педагога являются привлекательными, заслуживают доверие по причине обучающего эффекта, которые справедливо связывать с формированием познавательного интереса обучающихся, иллюстративностью и наглядностью лекций, учета специфики современной мыслительной активности молодежи, ориентированной на вербальные средства, краткие видео и аудио форматы изложения учебного материала с возможностями дальнейшего побуждения к диалогу, обсуждению, совместному поиску ответов на реальные проблемы общества.

В иных формах учебных коммуникаций применение технологий ИИ также заслуживает положительной оценки в силу расширения учебного инструментария, позволяющего сочетать традиционные сообщения репродуктивной направленности на семинарских и практических занятиях с заданиями более сложного уровня при верно сформулированных задачах поиска и структурирования практических заданий интеллектуальному помощнику преподавателя. В целом существующие в настоящее время программные продукты, которые могут использоваться в учебном процессе, позволя-

ют говорить о том, что в обозримом будущем их применение может обеспечить эффект снижения затрат живого труда научно-педагогических работников.

Однако, следует отметить и риски использования ТИИ в образовании, которые могут быть связаны с угрозами замены глубокого освоения учебного материала шоу-представлениями на лекциях, самостоятельного решения практических задач формулированием студентами заданий чат-ботам по поиску ответов на практических занятиях. Риски в подготовке письменных работ обрели в настоящее время реальное содержание в связи с распространяющейся практикой генерации необходимых текстов и подмены реальной аналитической работы готовыми результатами функционирования искусственного интеллекта. Сказанное способствует постановке вопроса о снижении затрат живого труда преподавателя на условно начальных этапах применения ТИИ и их последующего роста в связи с необходимостью сохранения образования и обучения как сферы интеллектуальной деятельности самих обучающихся, а не сферой преимущественной демонстрации ярких, увлекательных картин, схем, быстрых решений. Поиск оптимума, позитивного восприятия современных технологий и необходимости формирования компетентных специалистов будущего предъявляет новый и повышенный уровень к компетенциям научно-педагогических работников.

Тенденция увеличения и развития уровня генерации искусственного интеллекта, технологически применяемого в обучении, определяет и вектор развития профессиональных компетенций педагогов. Прежде всего правомерно говорить о росте затрат овеществленного труда, связанного с приобретением, адаптацией и использованием технологий будущего в высших учебных заведениях. Расходы на закупки техники и новых программных продуктов с учетом факторов правовой регламентации, защиты прав интеллектуальной собственности, обеспечением безопасного применения занимает существенную долю затрат овеществленного труда в структуре совокупных расходов на использование ТИИ. По данным специального обследования, проведенного Институтом статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ в 2024 году «в структуре затрат на ИИ треть (32%) приходится на приобретение ма-

шин и оборудования, 17 % – на покупку программного обеспечения (лицензий), его аренду, разработку, адаптацию, доработку. В расходах на ПО почти половину занимают траты на готовые продукты». При этом, 14 % приобретаемых машин и оборудования и 57% программных продуктов для целей внедрения технологий ИИ являются продукцией российского производства [6].

Задачи по эффективному использованию ИИ в обучении требуют системной работы по подготовке и повышению квалификации научно-педагогических работников. Формирование бюджетов вузов и структуры расходов должны предусматривать данное направление, с учетом возможной коммерциализации уполномоченных центров компетенций и возможными ограничениями федерального финансирования на данные цели на период 2025-2027 гг.

Профессиональные задачи научно-педагогического сообщества в условиях применения технологий ИИ в системе высшего образования формируются с учетом необходимости формирования глубокой гражданской ответственности за конечный результат и восприятия новых технологий как инструментария, способствующего повышению качества обучения. Наряду с положительными эффектами, отмеченными ранее, актуализируются задачи пересмотра методик обучения, дальнейшего совершенствования интерактивных методов с включением механизмов решения этапных задач на основе ИИ, применения проектной методики обучения, основанной на проведении аналитической работы, предусматривающей информационный, консультационный, вспомогательный ресурс ИИ. Следовательно, потребуется глубокая и многоплановая проработка учебно-методических вопросов о содержании и формах проведения аудиторных занятий. Данный фактор определяет повышение трудовых затрат в целом и рост затрат живого труда научно-педагогических работников при применении в учебном процессе технологий искусственного интеллекта.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р «Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB7915v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>

2. Указ Президента РФ от 10 октября.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 14.10.2019. № 41. Ст. 5700.
3. Митрясова А.С. Трансформация занятости и трудовых отношений под воздействием искусственного интеллекта // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2023. № 5. с. 128–133.
4. Немытых С.Л., Дьячкова А.В. Искусственный интеллект в образовании: вызовы, возможности, перспективы // Российские регионы в фокусе перемен: сборник докладов XVIII Международной конференции (Екатеринбург, 16–18 ноября 2023 г.). Екатеринбург: Издательство Издательский Дом «Ажур», 2023. С. 433–435.
5. Лялькова Е.Е., Богдашкина Е.А., Лобкова В.Э. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда: анализ изменений в спросе на квалификации и обучении [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-iskusstvennogo-intellekta-na-rynok-truda-analiz-izmeneniy-v-sprose-na-kvalifikatsii-i-obuchenii/viewer>
6. Интернет-сайт Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. URL:[https://www\(issek.hse.ru\)](https://www(issek.hse.ru))

УДК 34.09. : 331.45

О совершенствовании классификатора причин несчастных случаев на производстве

Самсонов И.И., Анисимова Н.П.

*Алтайский институт труда и права (филиал) ОУП ВО «АТuCO»,
КАУ ХК «Динамо-Алтай», г. Барнаул*

Аннотация. Спортивная подготовка характеризуется высоким риском возникновения несчастных случаев. Руководствуясь положениями трудового законодательства, несчастные случаи на производстве с работниками подлежат расследованию комиссией, созданной работодателем. По итогам расследования подготавливается акт о несчастном случае на производстве. Далее, работодатель передает его в Социальный фонд России. Но при расследовании комиссией несчастных случаев, произошедших в период прохождения спортсменом спортивной подготовки в рамках трудовой деятельности, возникает безвыходная ситуация при установлении причины несчастного случая на производстве в связи с ее отсутствием в специальном классификаторе.

Ключевые слова: спортивная подготовка, несчастный случай, страховой тариф, классификация причин несчастных случаев.

Право на труд и обеспечение его безопасных и качественных условий является важнейшим направлением деятельности государства в достижении эффективного труда. Трудовое законодательство, включая нормы о расследовании несчастных случаев на производстве, предусматривает профилактику причин возникновения несчастных случаев с работниками.

Спортивная подготовка (далее – СП) как вид экономической деятельности человека не является исключением. Напомним, что подготовка спортивного резерва (далее – ПСР), осуществляемая среди лиц, проходящих СП. В условиях гармонизации законодательства об образовании в РФ и о физической культуре и спорте в РФ, СП представляет собой дуальную систему ее реализации в рамках образовательной или трудовой деятельности [1] (пп. 15.1 ст. 2 Закона № 329-ФЗ) [2] (рис. 1).





Спортивная подготовка		
1 вариант – Закон № 329-ФЗ (пп. 15.1. ст. 2)		
Образовательная деятельность		Трудовая деятельность
2 вариант- Приказ Минспорта России № 999 (абз. 4 п. 4)		
Образовательная деятельность		Трудовая деятельность
3 вариант – Приказ Росстата от 18.09.2023 № 445 (п. 24, п. 194)		
Образовательная деятельность	 	Трудовая деятельность

Рис. 1. Варианты модели прохождения СП в России (2023 г.). [1]

Вызывает замешательство как отсутствие в понятии «спортивный резерв» (пп. 15.2. ст. 2 Закона 329-ФЗ) лиц, включенных в состав спортивных сборных команд различного уровня, так и профессио-

нальных спортивных клубов в элементном составе организаций системы СП (ч. 1 ст. 32 Закона № 329-ФЗ [2], приказ Росстата № 445 [3]). В целях повышения качества регулирования ПСР этот пробел желательно устранить.

Переходя к рассмотрению предмета исследования настоящей статьи, мы полагаем, что СП характеризуется высокой травмоопасностью как в условиях подготовки, так и в условиях участия в спортивных соревнованиях [4, 5]. Соответственно, в СП как трудовой деятельности могут возникать любые незапланированные события (несчастные случаи), в результате которых спортсмен получает повреждение здоровья разной степени тяжести. Такие события (ст. 3 Закона № 125-ФЗ [6]), именуются несчастными случаями и рассматриваются как производственный травматизм. Видимо такие условия трудовой деятельности послужили основанием для принятия Минтрудом России решения об отнесении СП с кодом вида экономической деятельности – 93.19 к 03 классу профессионального риска со страховым тарифом – 0,4 %. По остальным видам экономической деятельности в области физической культуры и спорта (код 93.11, 93.12, 93.13) Минтрудом России установлен 01 класс профессионального риска со страховым тарифом – 0,2 % [7].

В тоже время Минтруд России принял решение об установлении государственным (муниципальным) учреждениям как организациям-страхователям, имеющим основной вид экономической деятельности 93.19, 01 класс профессионального риска в части деятельности, финансируемой из бюджетов всех уровней и приравненных к ним источников со страховым тарифом – 0,2 % (п. 15 постановления Правительства № 713 [8, 9]).

Таким образом, федеральному и региональным центрам СП и профессиональным спортивным клубам, финансируемым из бюджета посредством государственного задания, устанавливается 01 класс профессионального риска со страховым тарифом – 0,2 %.

В тоже время Социальный фонд России при изменении величины интегрального показателя профессионального риска (п. 5, 6 постановления Правительства № 713 [8]) по виду экономической деятельности организации-страхователя может пересмотреть размер установленного страхового тарифа в сторону его увеличения в со-

ответствии с установленным размером для СП как вида экономической деятельности. Например, в КАУ ХК «Динамо-Алтай» использовался страховой тариф равный 01 классу профессионального риска (0,2 %), но после возникновения 4 несчастных случаев (3 – легкие, 1 – тяжелый) в 2023-2024 гг. льгота по уплате страхового тарифа была пересмотрена в сторону его увеличения до предписанного СП как виду экономической деятельности с 03 классом профессионального риска – 0,4 %.

Каждая организация-страхователь, руководствуясь Планом мероприятий по реализации в 2021 – 2025 гг. Концепции демографической политики РФ на период до 2025 г. (п. 28 раздела V «Мероприятия по формированию здоровья на производстве» [9]) должна заниматься профилактикой страховых случаев в системе обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве.

Однако, по Розенфельд Е.А. [10] отмечает отсутствие постоянного учета организациями-страхователями несчастных случаев на производстве.

Мы предполагаем, что одними из причин отсутствия фиксации спортивными организациями-страхователями несчастных случаев на производстве является как содержание СП, характеризующееся постоянным возникновением ушибов и различных повреждений организма, особенно в контактных видах спорта, так и установленное регулирование. В связи с этим работодатель либо:

1. Не фиксирует каждое повреждение спортсмена, поскольку: 1) парализуется должная работа организации-страхователя; 2) учебно-тренировочный процесс осуществляется в местах отличных от местонахождения организации-страхователя и не всегда можно создать комиссию в место произошедшего несчастного случая на производстве; 3) отсутствуют формулировки типов (видов) и причин возникновения несчастного случая, подходящих к случаям прохождения СП в рамках трудовой деятельности.

2. Фиксирует несчастный случай на производстве, создавая комиссию для расследования несчастного случая на производстве и подготовки соответствующего акта, передаваемого в Социальный фонд России. Но комиссия при расследовании несчастного случая в СП испытывает серьезные затруднения в установлении типа

(вида) и причин несчастного случая на производстве (приложение № 3 к Приказу № 223н Минтруда России [12]). Например, комиссия, созданная в КАУ ХК «Динамо-Алтай» для расследования несчастного случая на производстве, была вынуждена использовать код типа (вида) несчастного случая 20 «Воздействие других неклассифицированных травмирующих факторов» и код причины с неустановленной формулировкой требованиями законодательства, использовав следующую формулировку: «работник получил травму во время игрового момента в борьбе за шайбу».

Подводя итог вышесказанному, следует сделать следующие выводы:

1. В целях реализации Мероприятий по формированию здоровья на производстве в рамках реализации Концепции демографической политики РФ на период до 2025 г. Минспорт России может выступить с инициативой:

1.1. Об усовершенствовании Классификаторов I и II Приложения 3 к Положению об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве:

- I. Классификатор видов (типов) несчастных случаев на производстве, дополнив его кодом 21. Травмирующие факторы, обусловленные спортивными регламентами по подготовке и участию в спортивных соревнованиях;
- II Классификатор причин несчастных случаев на производстве, дополнив его кодом 15.6. Причинение вреда жизни и здоровью в результате подготовки и участия в спортивных соревнованиях, обусловленные спортивными регламентами.

1.2. Использовать страховой тариф на несчастные случаи, относящейся к 03 классу профессионального риска – 0,4 % всем организациям системы СП, включая профессиональные спортивные клубы, независимо от формы собственности и ведомственной принадлежности при начислении заработной платы спортсменам, осуществляющих СП в рамках трудовой деятельности.

3. Уточнить элементный состав системы СП профессиональными спортивными клубами.

2. Проработать вопрос о дополнении и уточнении нормы-дефиниции «спортивный резерв», дополнив ее гражданами, включенными в состав спортивных сборных команд различного уровня.

Список литературы

1. *Самсонов И.И., Сушикова Т.С.* Спортивная подготовка как система образовательной и (или) трудовой деятельности // Наука и спорт: современные тенденции. 2024. Т. 12, № 51. С. 90-98. – DOI 10.36028/2308-8826-2024-12-51-90-98. – EDN CIXOAX.
2. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ // URL: <https://base.garant.ru/12157560/>
3. Об утверждении формы федерального статистического наблюдения с указаниями по ее заполнению для организации Минспорта России федерального статистического наблюдения за деятельностью организаций, осуществляющих спортивную подготовку или обеспечивающих подготовку спортивного резерва» Приказ Росстата от 18.09.2023 № 445 // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407620938/>
4. *Вулах М.Г.* Организация страхования рисков потери трудоспособности лиц, задействованных в профессиональном спорте // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2016. №6 (113). С. 81-85.
5. *Алексеев С.В.* Правовые аспекты личного страхования в спорте // Спорт: экономика, право, управление. 2014. № 2. С. 5-9. – EDN SHMXMR.
6. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ // URL: <https://base.garant.ru/12112505/>
7. Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска: приказ Минтруда России от 30.12.2016 № 851н // URL: <https://base.garant.ru/71589490/>
8. Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска: постановление Правительства РФ от 01.12.2005 № 713 // URL: <https://base.garant.ru/12143360/>
9. О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2024 год и на плановый период 2025 и 2026 годов: Федеральный закон от 27.11.2023 № 549-ФЗ // URL: <https://base.garant.ru/408079153/>
10. *Розенфельд Е.А.* Проблемы статистического учёта несчастных случаев на производстве в России // Безопасность и охрана труда. № 3 (84). 2020 С. 36-42.
11. О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год: Федеральный закон от 22.12.2005 № 179-ФЗ // URL: <https://base.garant.ru/12143845/>

12. Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве: приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404678833/>

УДК 331.44

Взаимосвязь конфликтности и удовлетворенности трудом персонала организации

Сатикова С.В.¹, Андреева О.И.²

*¹Санкт-Петербургский государственный институт психологии
и социальной работы, г. Санкт-Петербург*

*²Санкт-Петербургский государственный университет,
Санкт-Петербургский государственный институт психологии
и социальной работы, г. Санкт-Петербург*

Аннотация. В статье представлены результаты исследования конфликтности персонала и ее связи с удовлетворенностью трудом, а также рассматриваются факторы, которые влияют на конфликтность и удовлетворённость трудом сотрудников организаций.

Ключевые слова: конфликтность, удовлетворенность трудом, факторы, стратегии взаимодействия, агрессивность, эмоциональное выгорание, руководитель.

Целью данного доклада является представление результатов нескольких исследований, выполненных нами и нашими студентами по запросу современных организаций, как коммерческого, так и некоммерческого (социального) типа. Исследования были направлены на анализ конфликтности персонала организации и выявление факторов и особенностей трудовой жизни, связанных с конфликтностью.

Понятию конфликтности уделяется большое внимание в психологических и конфликтологических исследованиях. Считается, что конфликтность личности – это свойство субъекта, отражающее

частоту вступления им в межличностные конфликты. Е. Ильин определяет конфликтность как совокупность эмоциональных свойств, включающую в себя вспыльчивость, обидчивость, бескомпромиссность и подозрительность. [1]

Под конфликтностью персонала мы понимаем частоту вступления в конфликты как отдельных сотрудников, так и микрогрупп или других социальных объединений персонала. При этом учитываем, что конфликтность – одна из значимых характеристик активности персонала, мера его включенности в жизнь организации. Помним старую фразу «если у вас нет конфликтов, проверьте, есть ли у вас пульс».

Мы понимаем организационные конфликты как любые конфликты, протекающие в организации по поводу несовпадения, противоречия интересов, целей, позиций людей и групп и влияющие на эффективность деятельности организации.

Важно учитывать, что конфликт – постоянная составляющая любой сложной системы. У конфликтов множество функций, как конструктивных, так и деструктивных, с которыми важно грамотно работать, направляя энергию конфликта на значимые для организации проблемы и цели. Важнейшими для организаций функциями конфликта являются системо-преобразующая, инновационная и функция выявления проблем. Конфликтность персонала организации можно рассматривать как аспект проявления общего потенциала развития.

С другой стороны, большинство людей, находясь в состоянии конфликта, испытывает неприятные переживания, напряженность, опасения за свою дальнейшую деятельность и достижение поставленных целей работы. Это влияет на их отношение к своей деятельности в организации.

В настоящее время необходимость повышения лояльности и удержания кадров на предприятии является крайне актуальной. Люди во многом определяют свое отношение к организации оценивая ее социально-психологический климат.

Взаимосвязь конфликтов в коллективе и социально-психологического климата доказывается работами многих авторов. [2]

Мы исследовали такие важные аспекты оценки трудовой обстановки и климата сотрудниками как удовлетворенность трудом, сплоченность коллектива, общий уровень агрессивности и кон-

фликтности, предпочитаемы стратегии взаимодействия в сложных ситуациях, благоприятность климата и т.д.

Множество статей в области социологии и психологии труда, посвященных исследованиям удовлетворённость трудом сотрудников современных предприятий позволяют сделать вывод, что степень удовлетворённости трудом является важным фактором эффективности трудового поведения и достижения целей деятельности работниками, удержания сотрудников на предприятии и готовности их к повышению (или снижению) эффективности труда. [3, 4]

Т.е. удовлетворённость трудом предположительно находится в сложной взаимосвязи с негативной конфликтностью и такими ее составляющими как агрессивность, тревожность, эмоциональная нестабильность, пониженный самоконтроль.

В нашем исследовании применялись методы анкетирования, интервью руководителей и специалистов служб персонала, психодиагностические методики, направленные на выявление различных свойств личности и коллектива. Среди них методики диагностирующие агрессивность, коммуникативные особенности, эмоциональный интеллект, удовлетворенность трудом, социально-психологический климат в коллективе организации и ряд других методик.

Результаты исследования подтвердили выраженную на 0,01 уровне достоверности обратную связь негативной конфликтности в коллективе и удовлетворенности трудом, как интегральной, так и частичной.

Сотрудники, отличающиеся высоким уровнем конфликтности, обладают высокой агрессивностью, оценивают атмосферу в коллективе, как неблагоприятную, обладают низким статусом в неформальной иерархии трудового коллектива, в случаях возникновения конфликтной ситуации они предпочитают единственную стратегию конкуренции. Эти же сотрудники показывают низкую удовлетворённость трудом.

Другие результаты исследования показывают, что

1. Люди, довольные своей работой, сообщают, что их устраивают условия труда, руководитель и они не собираются менять работу.

2. Те, кто видит причину возникающих в коллективе конфликтов в материальном вознаграждении – не довольны своей зарплатой.

3. Люди, отметившие плохие взаимоотношения в коллективе, оценивают его как разрозненный. Они отмечают, что конфликты в коллективе возникают часто, большинство из них связаны со сложностями взаимопонимания. Они склонны к тому, чтобы поменять работу.

4. Сотрудники, проработавшие в организации свыше 7 лет, предпочитают оценивать коллектив более положительно, чем те, кто работает в данном коллективе от 1 до 5 лет.

5. Возникающие конфликты между руководителем и подчиненным обратно связаны с такими факторами, как желание работать сообща, оценкой важности работы, удовлетворенностью руководством и трудом в целом.

И наоборот, чем меньше разногласий между начальником и подчиненными, тем выше удовлетворенность трудом при прочих равных характеристиках. Чем выше оценка руководителя сотрудниками, чем больше его уважают в коллективе, тем сам коллектив считает себя успешнее, его уровень развития групповых отношений выше.

6. Информационный голод, недостаток информации о делах в организации, о специфике и значимости выполняемых коллективом задач, приводит к снижению производительности труда, демотивации к труду. И снижению интегральной удовлетворенности трудом.

7. Корреляционный анализ показал, что уровень негативной агрессивности имеет прямую взаимосвязь с конфликтностью, эмоциональным выгоранием, деперсонализацией, выбором стратегии поведения «конкуренция» в конфликтах, а также обратную взаимосвязь с социальным самоконтролем, выбором в конфликте стратегии поведения «избегание», удовлетворенностью достижениями в работе, удовлетворенностью условиями труда, предпочтением выполняемой работы высокому заработку (при зарплате среднем по отрасли), удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством.

8. Трудности с принятием профессиональной ответственности респондентов связаны с выбором таких стратегий поведения в конфликте, как «приспособление» и «компромисс».

9. Если по мнению респондентов, в коллективе преобладает сотрудничество, то удовлетворенность трудом выше. И наоборот,

стратегии избегания и конкуренции связаны с низкой удовлетворённостью трудом.

Мы продолжаем обработку результатов исследования. предполагаем более масштабные выводы и рекомендации.

Точно выяснено, что связь двусторонняя – в тех случаях, когда удовлетворенность трудом высокая – конфликтность низкая.

Таким образом, для снижения негативной конфликтности в коллективе необходимо работать с удовлетворенностью трудом, способствуя развитию факторов, ее повышающих. И наоборот, для повышения удовлетворённости трудом один из способов – работа по снижению конфликтности персонала.

Для снижения конфликтности необходимо активно повышать конфликтологическую компетентность, развивать отношения с руководством, снижать уровень профессионального выгорания, повышать информированность сотрудников о стоящих перед ними задачах, делах коллектива и организации в целом, развивать у людей навыки самоконтроля эмоций, формировать гибкие стратегии поведения в сложных и конфликтных ситуациях. Всё это одновременно приведет к росту удовлетворенности трудом и будет способствовать росту лояльности сотрудников и взаимопонимания персонала с руководством организации.

Список литературы

1. Ильин Е.П. Эмоции и чувства / Е.П. Ильин. СПб.: Питер, 2001. 752 с.
2. Организационная психология: Учебник. М. : ИНФРА-М, 2017. – 489 с. – с.224 .
3. Пономарева О.Я., Никитина О.Ю. Удовлетворенность трудом как показатель качества человеческого капитала организации в условиях цифровизации. – The 2-th International Conference on Digitalization of (DSEME-2019), December 05-06, 2019, Yekaterinburg, Russian Federation.– с.67-73.
4. Рудалева И.А., Кабашева И.А. Факторы удовлетворенности трудом работников организации // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 11-4. – С. 872-876; URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=35648> (дата обращения: 20.09.2024).

Исследование влияния внешних факторов на рынок труда

Сорокина Ю.В., Кучеренко Я.В., Когут А.Д.

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

Аннотация. В статье рассмотрены аспекты, влияющие на рынок трудовых ресурсов. На основе проведенного анализа статистических данных Федеральной службы государственной статистики (Росстата) составлены выводы о динамике развития рынка и его перспективах с 2015 по 2023 год. Анализ статистических показателей позволил сформулировать рекомендации по управлению трудовыми ресурсами в стране.

Ключевые слова: рынок труда, трудоспособное население, экономика страны, внешняя среда, факторы.

Введение. Рынок труда является динамичной системой, подверженной влиянию множества внешних факторов, которые могут как положительно, так и отрицательно сказываться на его состоянии. Цель данной работы – понять тенденции рынка труда в России за последние 9 лет, выявив факторы, оказавшие наибольшее влияние на его изменение.

Рассмотрим показатели, влияющие на рынок труда по данным Росстата:

Население трудоспособного возраста в 2015 году составило 84,236 тыс. человек, занятых – 72,495 тыс. человек. в 2023 году 79,466 тыс. человек трудоспособного возраста, из них всего занятых – 73,636 тыс. человек.

На снижение числа населения трудоспособного возраста с 2015-2023 годов могли повлиять различные факторы, например:

- Рождаемость (со временем способствует увеличению численности трудоспособного населения);
- Граждане, не достигшие трудоспособного возраста (Занятые нетрудоспособного возраста). – Увеличение числа подростков, устраивающихся на неофициальную работу или подработку, насыщают рынок труда рабочей силой, которая выполняет огра-

Таблица 1

Динамика основных показателей развития рынка труда в России за 2015-2023 гг., тыс. чел.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Населения трудоспособного возраста (тыс.чел)	84 236	83 218	82 410	81 629	80 999	80 521	80 037	79 701	79 466
Количество призванных на СВО (тыс.чел)								300 000	420 000
Уровень безработицы в %	5,8	5,2	5,2	4,7	4,6	5,9	5,2	3,9	3,5
Количество занятых-всего	72 495	72 684	72 678	72 957	72 392	71 116	72 298	72 644	73 636
Численность занятых в сельском хозяйстве (тыс. чел)	4 896	4 886	4 294	4 298	4 229	4 278	4 238	4 226	4 020
Численность занятых в промышленной сфере (тыс.чел)	10 142	10 207	10 305	10 273	10 317	10 077	10 261	10 197	10 279
Численность занятых в здравоохранительной сфере (тыс.чел)	5 541	5 660	5 739	5 832	5 740	5 549	5 656	5 675	5 798
Численность занятых в научной сфере (тыс.чел)	3 709	3 653	3 942	4 084	4 170	4 292	4 380	4 473	4 741
Численность занятых в строительстве (тыс.чел)	5 484	5 220	5 285	5 152	4 987	4 666	4 927	4 813	4 913
Численность занятых в области информации и связи (тыс.чел)	1 291	1 328	1 296	1 270	1 295	1 371	1 317	1 328	1 430
Количество имигрантов	3 365 510	4 706 411	4 773 500	4 911 566	4 749 769	4 120 743	4 277 442	730 347	4 051 437
Количество эмигрантов	4 489 139	4 444 463	4 561 622	4 786 712	4 464 666	4 014 269	3 847 540	668 430	3 847 808



Рис. 1. Соотношение количества занятого и трудоспособного населения, в процентах

нические требования в условиях сокращенного трудового дня, подрастающие, недостаточно опытные граждане не осуществляют на практике все необходимые задачи.

- Граждане, достигшие пенсионного возраста (однако, несмотря на то, что граждане, вышедшие на пенсию, получают регулярные денежные выплаты, некоторые из них продолжают работать и считаются востребованными специалистами, например, в научной или образовательной сфере). – Рост их численности, старения населения способствует сокращению доли трудоспособного населения, молодых специалистов, которых на рынке не хватает в определенных профессиональных направленностях.

Уровень безработицы за 9 лет меняется с 5,8% до 3,5%, что является благоприятным показателем, так как уровень безработицы снизился. А значит, что социальное положение в стране повысилось, следовательно – уменьшилась доля незанятых граждан.

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что рынок труда и экономическая сфера на момент 2023 года идет на подъем по сравнению с предыдущими годами.

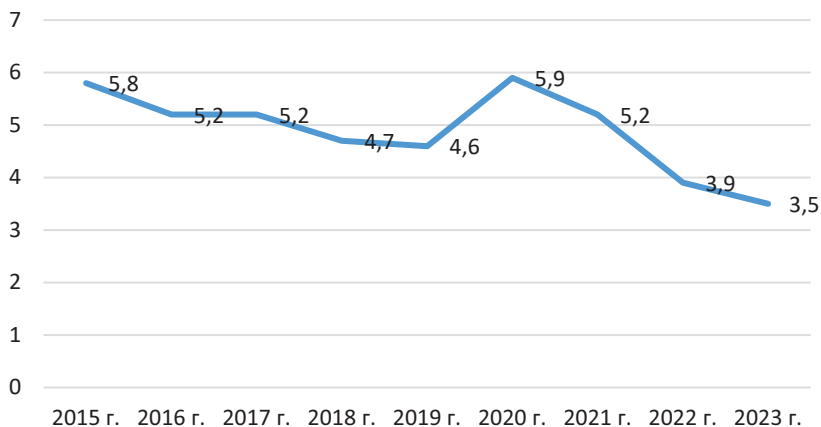


Рис. 2. Динамика уровня безработицы в РФ за 2015-2023 год, в процентах

Значительное влияние на рынок труда России за последние несколько лет оказал такой фактор и тяжелое время для страны, как начало Специальной военной операции. С февраля 2022 года немалая часть трудоспособного населения мужского пола была вынуждена прекратить привычную, стабильную деятельность и оставить прежнее место работы, что повлекло за собой определенные последствия.

Таблица 2

Количество призванных на СВО (2022-2023 г.), тыс. чел.

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
Количество призванных на СВО (тыс.чел)								300000	420000

В большей мере стали востребованы специалисты в тяжелом труде и технических профессиях. На страну был наложен пакет санкций, который ограничил доступ к международному рынку, сотрудничеству с определенными зарубежными компаниями, из-за чего России необходимо было адаптироваться к новым условиям и развивать отечественное производство, расширять и запускать больше собственных

проектов в различных отраслях промышленности, гиперболизировать выпуск продукции, улучшать ее качество, учитывая ограниченность ресурсов и сокращение доли человеческого труда.

Следующий важный фактор, влияющий на рынок труда – миграция. Миграция может как положительно, так и отрицательно влиять на рынок труда и на экономику страны в целом. Она способствует формированию спроса и предложения на рынке труда, но, если число иммигрантов значительно больше, а предложение на рынке труда меньше, может возникнуть инфляция спроса. Также значительное число эмигрантов может привести либо к нехватке кадров, либо наоборот к повышению заработных плат и улучшению условий труда. Рассмотрим статистику Российской миграции за последние 9 лет (Рис. 5).

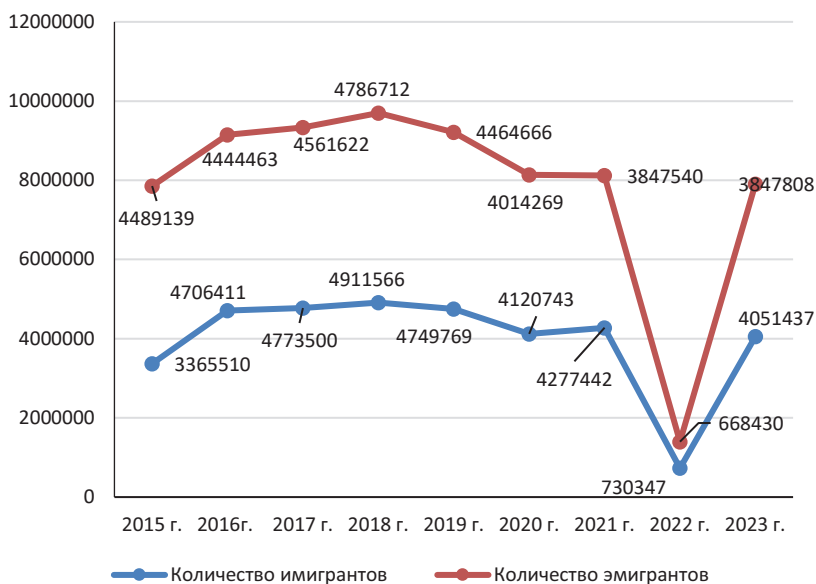


Рис. 3. Количество мигрантов в период с 2015 по 2023 год, тыс. чел.

Число мигрантов снизилось в 2022г., но в 2023 стремительно выросло, что может говорить о подъеме спроса и предложения на рынке труда, а также появлению конкуренции и развитию экономики в России.

Рассмотрим количество трудоспособного населения по отраслям экономической деятельности за 2015г., 2019г., и за 2023 г.

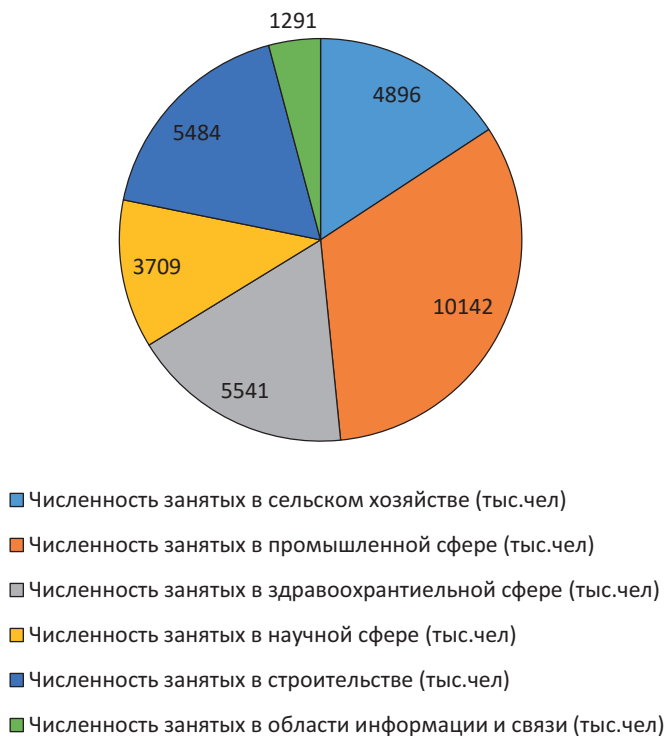
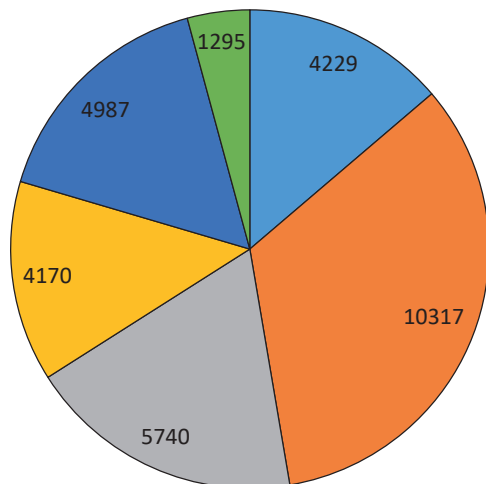


Рис. 4. Численность занятых в различных сферах в 2015 году, тыс. чел.

На рис. 6 представлены данные об основных отраслях экономической деятельности. Стоит заметить, что преобладающее количество занятых именно в промышленной сфере, а в области информации и связи меньше всего.

В 2019 году (см. рис. 7), практически все показатели увеличились, по сравнению с 2015 годом (рис. 6), уменьшились показатели в отрасли сельского хозяйства и в сфере строительства.

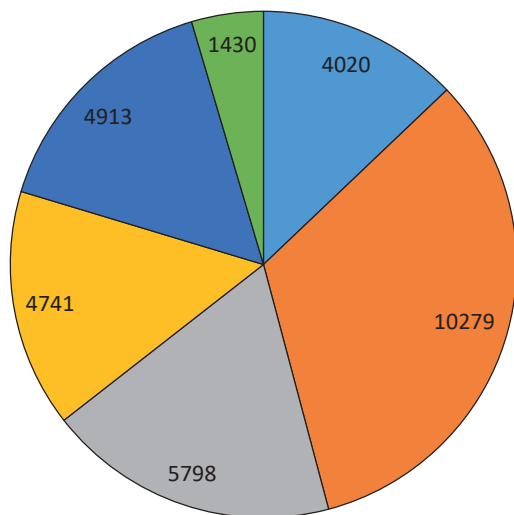


- Численность занятых в сельском хозяйстве (тыс.чел)
- Численность занятых в промышленной сфере (тыс.чел)
- Численность занятых в здравоохранительной сфере (тыс.чел)
- Численность занятых в научной сфере (тыс.чел)
- Численность занятых в строительстве (тыс.чел)
- Численность занятых в области информации и связи (тыс.чел)

Рис. 5. Численность занятых в различных сферах в 2019 году, тыс. чел.

В 2023 году, по сравнению с 2015г. и с 2019г. значительно были увеличены многие показатели, но показатели отрасли сельского хозяйства и сферы строительства все так же ниже. Самый высокий показатель в этих отраслях был в 2015 г. в 2016г., что доказывает нам динамичность рынка.

Подводя итоги, можно сделать следующий вывод. В данный период экономика страны пошла вверх. Представленные нами факторы положительно влияют на развитие рынка труда на момент 2023 года. Данные изменения наглядно дают понять то, что рынок – это динамичная, постоянно изменяющаяся, гибкая и адаптирующаяся под внешние факторы система.



- Численность занятых в сельском хозяйстве (тыс.чел)
- Численность занятых в промышленной сфере (тыс.чел)
- Численность занятых в здравоохранительной сфере (тыс.чел)
- Численность занятых в научной сфере (тыс.чел)
- Численность занятых в строительстве (тыс.чел)
- Численность занятых в области информации и связи (тыс.чел)

Рис. 6. Численность занятых в разных сферах в 2023 г, тыс. чел.

Список литературы

1. Статистический сборник ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ (Росстат), «Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы)» 2024

Реализация постулатов концепции бережливого производства в современных условиях как источник повышения производительности труда и роста экономической эффективности хозяйствования

Тебекин А.В.

*Академия труда и социальных отношений,
г. Москва*

Аннотация. Актуальность представленного исследования определяется тем, что при произошедшем переходе мирового хозяйства от индустриальной к постиндустриальной экономике возникла объективная необходимость в развитии инструментария повышения производительности труда и экономической эффективности хозяйствования в целом. Целью представленных исследований является развитие технологий реализации постулатов концепции «бережливого производства» в современных условиях как источника повышения производительности труда и роста экономической эффективности хозяйствования. Научная новизна исследований состоит в определении комплекса потерь системы «бережливое производство» при переходе от индустриальной к постиндустриальной экономике. Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности их использования при разработке мероприятий по повышению производительности труда и экономической эффективности хозяйствования за счет реализации постулатов концепции «бережливого производства» в современных условиях.

Ключевые слова: концепция, «бережливое производство», производительность труда, экономическая эффективность, современные условия.

Традиционно «бережливое производство» (lean production) принято рассматривать как концепцию рационализации бизнес-процессов, направленную:

- на ускорение реализуемых бизнес-процессов (за счет повышения производительности труда), с одной стороны,
- и сглаживание отклонений в реализации бизнес-процессов путем выявления и исключения тех составляющих бизнес-процес-

сов, которые не добавляют потребительской стоимости продукции, но увеличивают потери в деятельности компании (часто именуемые скрытыми потерями). То есть «бережливое производство» одновременно обеспечивает рост экономической эффективности реализуемых бизнес-процессов [1].

Совокупный эффект от внедрения концепции «бережливого производства» в классической японской философии управления качеством определяется способностью менеджмента вовлечь в рационализацию бизнес-процессов каждого сотрудника, до которого в качестве одной из основных целей реализации системы корпоративных ценностей является ориентация на потребителя.

Принято считать, что основоположниками формирования и реализации концепции «бережливое производство» являются менеджеры японского автоконцерна Toyota. Однако, согласно историческим свидетельствам, свои истоки японская концепция «бережливого производства» почерпнула из системы научного управления Ф.У. Тейлора, после того как его труд «Принципы научного управления» [2] в 1943 году был переведен на японский язык и появился в Японии под названием «Секреты того, как избежать бесплодной работы и повысить производительность труда».

Этот труд Ф.У. Тейлора сразу приобрел огромную популярность у японских производителей и фактически был принят за эталон обеспечения эффективности производства. Поэтому многие исследователи утверждают, что основу концепции «бережливое производство», сделавшая Японию на многие десятилетия мировым стандартом эффективности материального производства (по соотношению качества и цены), в свое основе содержит постулаты системы научного управления Ф.У. Тейлора.

Красной нитью сквозь все этапы реализации концепции «бережливое производство» проходит идея создания на каждом этапе бизнес-процессов максимально возможной потребительской ценности продукции при минимальных иррациональных издержках производства.

Решение последней задачи предполагает создание системы непрерывного устранения потерь на всех этапах реализации биз-

нес-процессов. То есть речь идет об устранении из бизнес-процессов тех действий, которые не создают дополнительной ценности для конечного потребителя, с одной стороны, и не являются необходимыми для реализации бизнес-процессов с точки зрения производителя, с другой стороны.

В качестве обозначения потерь в японской концепции «бережливое производство» традиционно используется термин *muda* (яп. 無駄), означающий затраты, мусор, потери, отходы.

Анализируя основные технологии, используемые при реализации концепции «бережливое производство», представленные на рис. 1, а также виды выделяемых при этом потерь (рис. 2), можно убедиться, что все они нацелены на реализацию бизнес-процессов в рамках материального производства, характерного для индустриальной эпохи.

Однако при переходе от индустриальной экономики к постиндустриальной произошло радикальное изменение соотношения рыночных долей материального и нематериального производства (рис.3).

Произошедшие рыночные изменения требуют адекватного развития технологий эффективного менеджмента [5], в том числе в системе «бережливое производства» в сфере нематериального производства в постиндустриальной экономике – оказания услуг и выполнения работ.

На ранних стадиях исследования переходных рыночных процессов Дж. Вумеком и Д. Джонсом был выделен восьмой вид потерь в системе «бережливое производство» – нереализованный творческий потенциал сотрудников. [1] При всей дискуссионности такой формулировки, по сути означающей, что минимальные потери будут достигнуты при относительно низком исходном творческом потенциале сотрудников (исчерпываемым практически полностью), следует признать, что именно потери интеллектуальной составляющей труда и будут доминирующей составляющей потерь в постиндустриальном обществе.

Сформированное модельное соотношение, отражающее состав и весомости потерь в материальном и нематериальном производстве представлено на рис.4.



Рис. 1. Основные технологии, используемые при реализации концепции «бережливое производство».

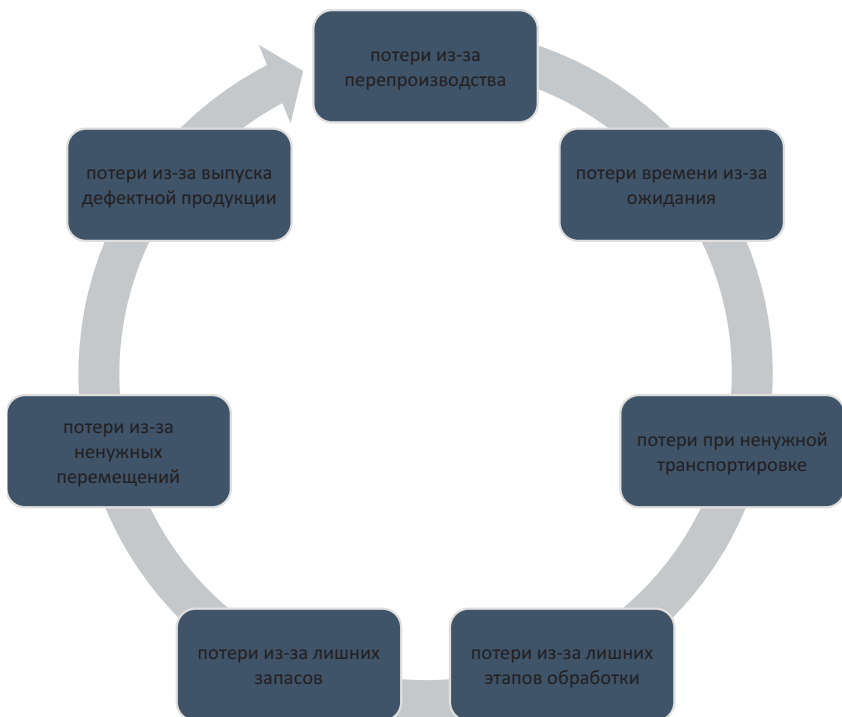


Рис. 2. Семь видов потерь, выделенных Тайити Оно в производственной системе компании Toyota [3].

Таким образом, для постиндустриального общества доминирующими видами потерь будут являться:

- потери при работе с информацией (сбор, обработка, анализ, интерпретация, хранение, обновление и т.д.), влияющие на производительность труда;
- потери, возникающие при работе с интеллектуальным капиталом компании (начиная от интеллектуального капитала отдельного сотрудника и заканчивая интеллектуальным капиталом, заключенным в объектах интеллектуальной собственности, принадлежащих компании), влияющие на эффективность хозяйственной деятельности в целом.



Рис. 3. Изменение соотношения рыночных долей материального и нематериального производства при переходе от индустриальной к постиндустриальной экономике в соответствии с законом В. Парето 20%:80%. [4]

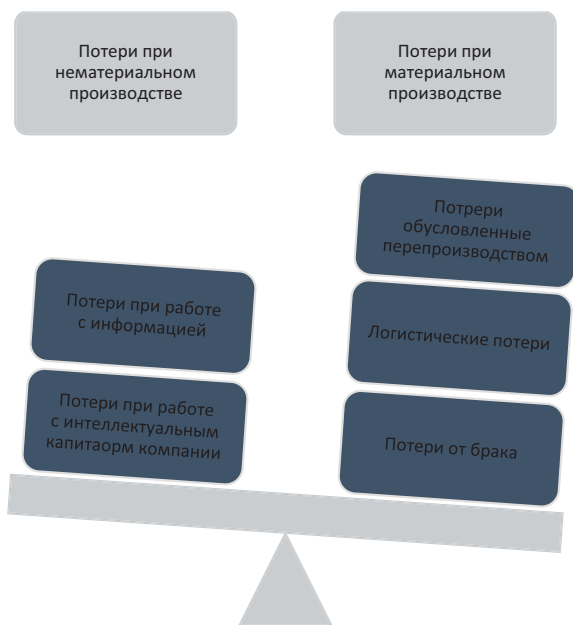


Рис. 4. Сформированное модельное соотношение, отражающее состав и весомости потерь в материальном и нематериальном производстве.

Именно они и должны стать основными объектами управления в системе «бережливое производство» в постиндустриальной экономике.

Список литературы

1. Вумек Дж. Бережливое производство: как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании / Джеймс Вумек, Дэниел Джонс; Пер. с англ. – 7-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 472 с.
2. Taylor F. W. The principles of scientific management / By Frederick Winslow Taylor. – New York; London: Harper, 1911. – 144 p.
3. Ohno T. Workplace Management. Productivity Press, 1988. – 166 p.
4. Тебекин А.В., Митропольская-Родионова Н.В., Хорева А.В. Методы принятия управленческих решений на основе инструментов теории массового обслуживания. // Журнал исследований по управлению. 2019. Т. 5. № 6. С. 34-54.
5. Тебекин А.В., Петров В.С. Анализ процессов трансформации основных положений эффективного менеджмента при движении общества от индустриальной к постиндустриальной экономике. // Стратегии бизнеса. 2018;(12):03-12.

УДК 331.5

Рынок труда в условиях неопределенности: поиск новых моделей занятости

Федосеева Л.В., Шалагинова М.Д.

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

Аннотация. Актуальность темы обусловлена динамичностью и изменчивостью современного рынка труда и поиска новых моделей занятости. В связи с этим, актуально выделение ключевых вызовов, связанных с неопределенностью, таких как технологические изменения, глобализация, пандемии. Постановка проблемы обусловлена необходимостью поиска новых моделей занятости в ответ на вызовы.

Ключевые слова: рынок труда, условия неопределенности, модель занятости, цифровизация, технологическая трансформация.

В современной экономике рынок труда рассматривается как доминантный. Доминантный рынок труда – это вектор развития гло-

бального рынка труда, который формируется цифровыми платформами. Начало его формирования связано с поэтапным переходом российской экономики от планового хозяйства к рыночному. На современном этапе он имеет серьезное институциональное обеспечение в иерархии национально-региональной структуры ценностных установок и общепринятых норм.

В настоящее время важной тенденцией развития российской социально-экономической системы является цифровизация, которая оказывает непосредственное влияние на характер трудовых отношений и состояние рынка трудовых ресурсов в условиях неопределенности.

Рынок труда сегодня находится в состоянии постоянной трансформации, подпитываемой технологическим прогрессом, глобализацией и демографическими изменениями. Неопределенность стала новым нормальным состоянием рынка трудовых ресурсов, что требует от работников и работодателей адаптации к меняющимся реалиям и поиску новых моделей занятости.

Проблематика влияния цифровизации на современные рынки труда только в последние годы стала предметом специальных научных исследований. В них рассматриваются такие вопросы как технологическая трансформация (замещение человеческого труда), глобализация и конкуренция (перемещение рабочих мест, рост конкуренции за рабочие места, вызовы для национальных рынков труда), а также особенности трудовых цифровых платформ (платформенная экономика, такие как Uber, Airbnb и другие). Они предоставляют новые возможности для занятости, обеспечивая гибкость и доступность, но также создавая вызовы в области защиты прав работников и социальной ответственности. Кроме этого, платформенная занятость имеет как позитивные, так и негативные последствия для современного рынка труда, что вызывает необходимость разработки комплекса регулирующих мер.

В этой связи целью статьи является обоснование основных направлений снижения негативного влияния трудовых цифровых платформ на тенденции развития рынков труда в условиях неопределенности на основе систематизации и анализа уже сложившихся трансформационных процессов в этой сфере и поиска новых моделей.

Поиск новых моделей занятости становится необходимостью в условиях неопределенности и быстроменяющейся экономической ситуации. Гибкость, образовательные возможности и адаптацию к новым реалиям можно рассматривать как ключевые факторы успешной занятости в будущем. Компании, которые будут готовы адаптироваться и воспринимать эти изменения, смогут не только выжить, но и процветать в новых условиях [1].

К современным вызовам на рынке труда относятся ключевые факторы неопределенности:

1. Технологическая трансформация:

- автоматизация, искусственный интеллект, роботизация – вытесняют рутинные задачи, создавая спрос на высококвалифицированных специалистов в области технологий;
- исчезновение традиционных профессий, появление новых.

2. Глобализация и конкуренция:

- международная конкуренция за рабочие места усиливается, требуя от работников более гибких и адаптивных навыков;
- перемещение рабочих мест, рост конкуренции за рабочие места;
- вызовы для национальных рынков труда.

3. Нестабильность и неопределенность:

- пандемии, экономические кризисы, политические потрясения;
- рост фриланса, удаленной работы, нестандартных форматов занятости;
- отсутствие стабильного дохода и социального пакета.

4. Демографические изменения:

- старение населения и снижение рождаемости приводят к сокращению рабочей силы и росту спроса на специалистов в области здравоохранения и социальной работы.

В настоящее время традиционные модели занятости находятся под угрозой, в частности:

1. Классическая модель «пожизненного найма» (японская модель) – это уменьшение количества постоянных рабочих мест, рост временных контрактов, несовершенство классической модели для адаптации к изменениям.

2. «Стабильная карьера» в одной компании. Необходимость постоянного обучения и повышения квалификации, рост конкуренции за рабочие места, необходимость «перезапуска» карьеры.

Цифровизация на рынке труда является доминантным современным трендом, оказывающим непосредственное влияние на рынок труда в различных странах и регионах. Основные направления трансформации рынка труда под влиянием феномена цифровизации имеют положительное и отрицательное влияние на его состояние.

К положительным факторам можно отнести повышение производительности трудовой деятельности; генерация инновационных форм занятости; формирование новых рабочих мест с цифровыми характеристиками; повышение возможности трудоустройства для социально-уязвимых категорий населения; расширение возможностей потенциальных работников в приобретении навыков и компетенций в вопросах цифровых технологий; возрастание цифровой мобильности персонала.

К отрицательным факторам относятся уменьшение количества традиционных рабочих мест; уход с рынка ряда востребованных профессий; возникновение рисков для работников в условиях высокого динамизма факторов внешней и внутренней среды; рост структурной безработицы; отсутствие контента институциональной обеспеченности платформенной занятости [2].

В современных условиях важен поиск новых моделей занятости. Особо значимым направлением трансформации рынка труда под воздействием цифровизации является появление новых форм занятости, в значительной степени отличающихся от традиционных моделей. При этом под формой занятости понимается организационно-правовые способы и условия трудоустройства.

В условиях неопределенности все более популярными становятся следующие модели занятости:

1. Удаленная работа: гибкость и возможность работать из любой точки мира привлекательна как для работодателей, так и для сотрудников.

2. Фриланс: независимые специалисты предлагают свои услуги на различных платформах, предоставляя гибкий график и возможность выбирать проекты.

3. Контрактная работа: соглашения о краткосрочном сотрудничестве позволяют работодателям привлечь специалистов на конкретный проект без необходимости постоянной занятости.

4. Гиг-экономика – это модель работы, когда бизнес не нанимает сотрудников в штат, а привлекает сторонних специалистов для отдельных проектов и задач. Эту систему называют экономикой свободного заработка. В гиг-экономике исполнитель не связан трудовым договором и не устроен на полную занятость. Он выполняет отдельный проект в обозначенные сроки, после чего получает оплату за результат. При этом сотрудничество бывает двух форматов: разовые услуги (создание сайта, разработка логотипа, аудиторская проверка) и частичная занятость на постоянной основе (ведение аккаунта в соцсети, уборка помещений неполный рабочий день, пассажирские перевозки в такси на основе агентского договора). В основном работа по системе гиг-экономики предполагает свободный график с дедлайнами, но иногда стороны согласовывают точное рабочее время. Для поиска заказчиков и исполнителей существуют платформы-посредники (биржи фриланса, агрегаторы такси и доставки еды). Работники выполняют краткосрочные задачи по требованию, например, доставка еды, курьером, такси.

5. Предпринимательство: рост числа предприятий малого и среднего бизнеса способствует появлению новых рабочих мест и возможностей для самозанятости.

Рассмотрим преимущества новых моделей занятости:

Гибкость (возможность самостоятельно планировать рабочий день и выбирать проекты), независимость (свобода от жесткой структуры традиционной занятости), новые возможности в виде доступа к широкому кругу проектов и клиентов, возможность совмещать работу с семейными обязанностями.

При этом отметим следующие недостатки новых моделей занятости:

Нестабильность (отсутствие стабильного дохода и социального пакета), недостаток социальных гарантий, отсутствие пенсионного страхования, оплачиваемых отпусков и других социальных льгот, а также трудности с получением кредитов (банки неохотно предоставляют кредиты фрилансерам), недостаток профессионального

развития с отсутствием возможности профессионального обучения и повышения квалификации [3].

Учитывая креативность и нестандартный характер новых форм занятости, таких как занятость на цифровой платформе, возникшая как реакция на глобальную рецессию и не имевшая аналогов ранее, цифровая трансформация бизнес-процессов способствует появлению креативной формы занятости с использованием цифровых платформ. Количество цифровых платформ демонстрирует высокую динамику, можно выделить следующие их типы: маркетплейсы, классифайдоры (доски объявлений в интернете), шеринговые платформы (площадка для временного пользования каким-то предметом (квартирой, машиной), чем им владеть), платформы рынка труда (цифровые трудовые платформы), финтех-решения (инновационные разработки в области финансовых услуг, которые используют передовые технологии) и краудфайтинг, социальные сети, информационно справочные платформы [4].

В заключение можно отметить, что рынок труда сегодня находится в состоянии постоянной трансформации, и новые модели занятости становятся все более популярными. Рынки труда попадают под влияние множества факторов внешней и внутренней среды, имеющих высокий уровень турбулентности. В современных условиях глобализации и интеграционных процессов, доминантным фактором развития рынков труда является их цифровая трансформация, означающая внедрение во все их структурные элементы цифровых технологий, потоков передачи данных и цифровых передающих устройств. Рынок труда в условиях неопределенности подвержен множеству факторов, влияющих на занятость. Это может быть вызвано глобальными экономическими изменениями, инновациями, образованием и социальными изменениями. В последние годы, особенно после пандемии COVID-19, необходимость поиска новых моделей занятости стала особенно актуальной. Поиск новых моделей занятости становится необходимостью в условиях неопределенности и быстроменяющейся экономической ситуации. Гибкость, образовательные возможности и адаптивность к новым реалиям можно рассматривать как ключевые факторы успешной занятости в будущем. Компании, которые будут готовы адаптироваться и восприни-

мать эти изменения, смогут не только выжить, но и процветать в новых условиях.

Список литературы

1. Дорохова Н.В., Мусаева Г.И. Влияние цифровой трансформации экономики на сферу занятости населения // Экономика труда – 2022. – Том 9. № 2. С. 221-232. DOI: 10.18334/et.9.2.114239.
2. Углубленный обзор новых форм занятости и качества занятости: последствия для официальной статистики // ECE / CES / 2021. № 9
3. Цифровой потенциал организаций укрепляется [Электронный ресурс] URL: <https://issek.hse.ru/news/403473278.html> (дата обращения 23.08.2024)
4. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта //МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11. – №. 2. – С. 128–147

УДК 321.022

К вопросу об оценке политической влиятельности профсоюзов России

Фельдман П.Я.

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

Аннотация. В статье предпринимается попытка оценить степень политической влиятельности современных российских профсоюзов традиционного типа. Дабы избежать субъективности и тенденциозности оценочных суждений, автор предлагает выработать набор критериев, позволяющих делать научно аргументированные выводы по данному вопросу. К числу подобных критериев отнесены следующие показатели: количество «профсоюзных депутатов» в органах законодательной власти, уровень представленности профсоюзов в общественных советах при органах власти, наличие у профсоюзов права законодательной инициативы, соотношение учтенных и отвергнутых предложений профсоюзной стороны в рамках деятельности трехсторонних комиссий, отношение высшего политического руководства страны к профсоюзам.

Ключевые слова: профсоюзы, социальное партнерство, политическое влияние, политические решения, представительство интересов.

Вот уже более трех десятилетий в научных кругах не утихает дискуссия о степени влияния российских профсоюзов на процесс реализации государственной политики. Представители экспертного сообщества часто сравнивают современные объединения наемных работников с их предшественниками из советской эпохи, всякий раз отмечая высокий политический статус и привилегированное положение ВЦСПС. Сама по себе политическая влиятельность представляет собой субъективную качественную характеристику субъекта и крайне сложно поддается оценке. Как правило, для этого используются социологические методы: анкетирование, экспертные опросы, работа в фокус-группах. Однако применительно к профсоюзам перечисленные исследовательские приемы теряют свою эффективность ввиду исключительной малочисленности специалистов, глубоко погруженных в проблематику регулирования социально-трудовых отношений и способных адекватно оценивать положение ФНПР в политической системе российского общества. Критические замечания на сей счет нередко имеют в своей основе поверхностное представление о рассматриваемом предмете.

Профсоюзы России существуют не в вакууме. Их деятельность погружена в определенный социально-экономический и политический контекст. Отношения между объединениями наемных работников и органами власти детерминируются основополагающими принципами управления государством. Политическая система нашей страны эволюционирует под воздействием беспрецедентных по своему масштабу внешних вызовов и угроз, чем обуславливается потребность в принятии жестких мер, направленных на обеспечение национальной безопасности. Специальная военная операция, начавшаяся 24 февраля 2022 г., придала дополнительную динамику наметившимся ранее тенденциям: централизации власти, этатизации общественных отношений, повышению роли силовых структур в системе управления. Экономические последствия обострившейся конфронтации с коллективным Западом имеют аналогичную направленность. Масштабная реиндустриализация страны, расширение производственных возможностей военно-промышленного комплекса, вынужденное внедрение механизмов ручного управ-

ления в отдельных секторах народного хозяйства – все это способствует огосударствлению национальной экономики.

Российский исследователь Г.Н. Крайнов справедливо утверждает, что «одной из особенностей российской модели социального партнерства является преобладающая роль в ней государства» [1, с. 123]. Однако указанный автор находит подобное положение дел неправильным, возлагая долю ответственности за это на профессиональные союзы. В частности, он ставит под сомнение способность российских объединений наемных работников добиваться от правительства необходимых решений и даже упрекает данные организации в «имитации оппозиционной деятельности». Шаблонные замечания в адрес профсоюзов традиционного типа делают А.К. Лебедев и Н.С. Юханов. Они ставят в вину членским организациям ФНПР тесное сотрудничество с правящей партией и снижение забастовочной активности [2, с. 25]. С нашей точки зрения, подобная критика зиждется на преднамеренном игнорировании объективных реалий, что ведет к необоснованному умалению роли профессиональных союзов в общественно-политической жизни.

Сосредоточение властно-административных и экономических ресурсов в руках государства ставит под сомнение саму возможность существования полностью автономных от него институтов гражданского общества. Как показывает практика, наиболее широкий охват сотрудников профсоюзным членством отмечается именно там, где в роли работодателя выступает государство: в учреждениях образования, здравоохранения, социального обслуживания, культуры и т.д. Две номинально независимые друг от друга стороны социального партнерства – органы власти и работодатели – зачастую, де-факто, представляют собой конгломерат. Справедливости ради критикам ФНПР следует признать, что профсоюзы традиционного типа, в отличие от подавляющего большинства неправительственных организаций, материально самодостаточны (они не требуют государственного финансирования, не имеют особых преференций и льгот, опираются исключительно на собственную ресурсную базу). Особенно нелепо выглядят попытки упрекнуть профсоюзы в тесном сотрудничестве с партией «Единая Россия». Те, кто выдвигают подобного рода обвинения, вероятно, считают разумным шагом до-

бровольный отказ от взаимодействия с политической силой, доминирующей во всех органах законодательной власти РФ. Профсоюзы же стремятся использовать все доступные механизмы политического представительства интересов наемных работников.

Яркие телевизионные кадры протестов, регулярно организуемых западными тред-юнионами, не должны никого вводить в заблуждение. Подобные акции, зачастую сопровождающиеся насилием и столкновениями с полицией, поражают воображение своей массовостью. Однако массовость и ожесточенность протестов вовсе не являются прямыми свидетельствами того, что их организаторы обладают реальным политическим влиянием. Напротив, будь у них конвенциональные механизмы воздействия на процесс реализации государственной политики, им бы не приходилось выводить людей на улицы. Более того, в подавляющем большинстве случаев власти западных стран не отказываются от принятия непопулярных решений под давлением профсоюзов. Ярким примером тому служит пенсионная реформа Э. Макрона, которая была проведена несмотря на ожесточенное сопротивление со стороны профсоюзов и представителей движения «Желтые жилеты». Общественно-политические реалии современной России, мягко говоря, не благоприятствуют применению коллективных действий в качестве инструмента борьбы за интересы человека труда. Инициаторы несанкционированных протестных акций ставят крест на возможности поддержания диалога с государством. Любые уличные акции могут быть восприняты властью как попытка дестабилизировать политическую ситуацию в угоду недружественным странам. Подобный метод лоббирования групповых интересов чреват серьезными правовыми последствиями. Руководствуясь здоровым прагматизмом, ФНПР и ее членские организации признают безальтернативность социального партнерства как способа взаимодействия с государством и собственниками частного капитала.

Принимая во внимание вышесказанное, мы предлагаем набор критериев, на основе которых можно было бы объективно судить о степени политической влиятельности объединений наемных работников.

1. *Количество «профсоюзных депутатов» в органах законодательной власти.* ФНПР и ее членские организации делегируют сво-

их представителей в Государственную Думу, региональные законодательства и советы муниципальных депутатов посредством включения их в партийные списки «Единой России» и применения механизма самовыдвижения. Наличие своего парламентского лобби позволяет профессиональным союзам держать руку на пульсе законодательного процесса и при необходимости становиться его активными участниками. Отдельного упоминания в данном контексте заслуживает межфракционная рабочая группа «Солидарность», куда входят депутаты Государственной Думы РФ, активно взаимодействующие с ФНПР и разделяющие ценности профсоюзного движения.

2. *Уровень представленности профсоюзов в общественных советах при органах власти.* На текущий момент ФНПР и ее членские организации имеют представителей во всех совещательно-консультативных органах, чья деятельность прямо или опосредованно связана с регулированием социально-трудовой сферы (в Общественном совете при Министерстве труда и социальной защиты РФ таковых 4 человека, в Общественном совете при Роструде – 9, в Национальном совете при Президенте РФ по профессиональным квалификациям – 5). В 2020 г. 4 представителя профсоюзов вошли в состав рабочей группы по подготовке предложений о внесении поправок в Конституцию РФ. По их инициативе в основном Законе страны были зафиксированы формулировки «социальное партнерство» и «уважение к человеку труда».

3. *Наличие у профсоюзов права законодательной инициативы.* Данной привилегией наделены объединения наемных работников в ряде субъектов РФ. Обладание возможностью выносить законопроекты на рассмотрение региональных парламентариев, разумеется, не гарантирует их принятия. Для реализации законодательских инициатив требуется поддержка со стороны органов исполнительной власти и партии большинства. Однако сам факт наделения профессиональных союзов подобным правом является косвенным подтверждением их высокого политического статуса на региональном и муниципальном уровнях.

4. *Соотношение учтенных и отвергнутых предложений профсоюзной стороны в рамках деятельности трехсторонних комиссий.* Расчет данного показателя требует глубокой погруженности

в эмпирический материал. Если речь идет о функционировании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, то следует учитывать не только результаты, достигнутые при подготовке очередного Генерального соглашения, но и масштабную экспертно-аналитическую деятельность, которая ведется членами рабочих групп РТК. Важнейшая функция профсоюзной стороны социального партнерства заключается в экспертной оценке проектов нормативных правовых актов, прямо или косвенно затрагивающих интересы наемных работников. Благодаря этому профсоюзам удается на подготовительной стадии законотворческого процесса блокировать наиболее одиозные инициативы бизнеса и совершенствовать предложения Правительства РФ. В перспективе представляется необходимым установить долю частично или полностью учтенных замечаний профсоюзной стороны РТК, региональных и отраслевых трехсторонних комиссий.

5. *Отношение высшего политического руководства страны к профсоюзам.* Президент РФ В.В. Путин на протяжении многих лет регулярно посещает съезды ФНПР и проводит рабочие встречи с М.В. Шмаковым. В ходе одной из таких встреч зимой 2024 г. глава государства назвал профсоюзы «неудобными партнерами» для Правительства, таким образом подчеркнув их неуступчивость в вопросах, касающихся положения людей труда. Однако, по мнению В.В. Путина, ФНПР и ее членские организации подходят «к решению вопросов социального характера с государственных позиций», при этом «исходя из интересов трудящихся» [3]. Полагаем, что из уст Президента страны эти слова звучат как наивысшая оценка эффективности профсоюзной деятельности. С его точки зрения, крупнейшему профцентру страны удастся гармонично сочетать заботу о государственном благе с борьбой за права представителей отдельно взятой социальной группы (наемных работников).

Подводя итоги, отметим, что при оценке политической влиятельности профсоюзов необходимо сравнивать их с другими институтами гражданского общества, специализирующимися на представительстве и защите коллективных интересов. Вероятно, по этому показателю на один уровень с российскими объединениями наемных работников могут быть поставлены лишь военно-патриотиче-

ские и ветеранские организации, чья деятельность связана с оказанием всесторонней поддержки участников Специальной военной операции. Таким образом, объективное рассмотрение количественных и качественных характеристик отечественных профсоюзов позволяет отнести их к числу наиболее влиятельных общественных структур современной России. Это влияние конвертируется в принятие органами власти политико-управленческих решений, отвечающих интересам наемных работников. Находясь в гравитационном поле государства, ФНПР и ее членские организации продолжают двигаться по своей орбите, очерченной их уставными целями и задачами.

Список литературы

1. *Крайнов Г.Н.* Роль профсоюзов в механизме реализации социального партнерства // Обозреватель – Observer. 2020. №3 (362). С. 115 – 124.
2. *Лебедев А.К. Юханов Н.С.* Современное состояние профсоюзного движения в России: структура и технологии // Вестник РУДН. Серия Политология. 2008. №4. С. 25 – 33.
3. Стенограмма встречи Президента РФ В.В. Путина с председателем ФНПР М.В. Шмаковым, URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/73289>

УДК 331.5:004

Особенности регулирования трудовой деятельности различных категорий работников в условиях цифровой экономики

Харченко Е.А.

РЭУ им. Г.В. Плеханова, г. Москва

Аннотация. В статье рассматриваются особенности регулирования трудовой деятельности различных категорий работников в условиях цифровой экономики Российской Федерации. Цифровая трансформация оказывает значительное влияние на традиционные трудовые отношения, создавая новые формы занятости, такие как удаленная работа, платформенная экономика и гибкие контракты. Анализируются правовые проблемы, возникающие в связи с изменением условий труда,

включая недостаточную защиту прав фрилансеров и самозанятых, вопросы информационной безопасности при удаленной работе, а также трудности адаптации трудового законодательства к современным реалиям. Особое внимание уделяется необходимости реформирования системы социального страхования и трудового законодательства для более гибкого регулирования новых форм занятости.

Ключевые слова: цифровая экономика, трудовая деятельность, удаленная работа, фрилансеры, самозанятые.

Цифровая экономика в Российской Федерации оказывает значительное влияние на все сферы общественной жизни, включая регулирование трудовой деятельности. В условиях цифровизации меняются требования к сотрудникам, рабочим процессам и инструментам управления трудом. Различные категории работников, такие как фрилансеры, удаленные сотрудники, специалисты по информационным технологиям, требуют особого подхода к регулированию их труда. Традиционные трудовые отношения становятся менее актуальными, на смену приходят гибкие формы занятости, что порождает новые вызовы для законодательства. Актуальность темы обусловлена необходимостью разработки и внедрения современных норм трудового права, которые бы соответствовали изменяющимся условиям труда и обеспечивали защиту прав работников в цифровую эпоху.

Целью исследования является анализ особенностей регулирования трудовой деятельности различных категорий работников в условиях цифровой экономики в Российской Федерации и разработка предложений по совершенствованию правового регулирования в этой сфере.

Особенности регулирования трудовой деятельности различных категорий работников в условиях цифровой экономики в Российской Федерации представляют собой один из ключевых аспектов современной трансформации трудового законодательства. С развитием цифровых технологий традиционные формы занятости подвергаются значительным изменениям. В первую очередь, это связано с активным внедрением удаленной работы, а также увеличением числа фрилансеров, самозанятых и работников, занятых в IT-секторе. Эти категории работников требуют особого подхода

к регулированию их трудовой деятельности, что обусловлено особенностями характера их работы, графиков и способов взаимодействия с работодателем [1, с. 17].

Одним из важнейших аспектов является то, что традиционные трудовые отношения, основанные на фиксированном рабочем графике и рабочем месте, теряют свою актуальность. По данным Росстата за 2022 год, количество удаленно работающих сотрудников увеличилось на 30% по сравнению с допандемийным периодом, что указывает на необходимость адаптации правовых норм для защиты интересов таких работников. Существующее законодательство, регулирующее трудовую деятельность, изначально разрабатывалось с учетом классических форм занятости и не всегда в полной мере учитывает специфику новых моделей работы, связанных с цифровизацией. Например, в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) существует недостаточное количество норм, регулирующих права и обязанности фрилансеров, что создает определенные риски как для самих работников, так и для работодателей.

Удаленная работа требует пересмотра ряда традиционных норм трудового законодательства, таких как режим рабочего времени и отдых, компенсации за использование личных средств для выполнения рабочих задач (например, компьютеров и программного обеспечения), а также обеспечение информационной безопасности. Согласно исследованиям, проведенным Высшей школой экономики в 2023 году, более 40% компаний, работающих в цифровом секторе, сталкиваются с трудностями при обеспечении безопасности данных своих сотрудников, работающих на удаленке. Это указывает на необходимость законодательного закрепления ответственности за нарушение норм информационной безопасности, как со стороны работодателя, так и работника, а также разработки четких рекомендаций по защите информации при удаленной работе.

Фрилансеры и самозанятые работники, чье количество стабильно увеличивается, сталкиваются с проблемами отсутствия правовой защищенности. В 2021 году Минтруд России отметил, что количество самозанятых граждан увеличилось на 27% по сравнению с 2019 годом, и прогнозируется дальнейший рост. При этом они не охвачены системой социального страхования в той мере, в какой

это происходит с наемными работниками, и не имеют тех же гарантий на получение больничных листов, отпусков или пенсионного обеспечения. Данный аспект также требует внимания и пересмотра системы обязательного социального страхования, чтобы учитывать особенности трудовой деятельности самозанятых лиц.

Одним из ключевых вызовов цифровой экономики является регулирование труда в IT-секторе. Эти работники, в отличие от традиционных категорий, имеют высокую степень мобильности, часто работают в разных юрисдикциях, и их трудовой режим не поддается стандартным ограничениям рабочего времени. Это создает необходимость разработки гибких моделей трудовых отношений, позволяющих учесть удаленные формы работы и пересечение часовых поясов. Например, такие компании как «Яндекс» и «Mail.ru Group» уже адаптировали свои внутренние трудовые правила к новым условиям, однако общий законодательный контекст еще недостаточно развит [2, с. 89].

Для решения этих проблем необходимо разработать ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства. В первую очередь, требуется более детальное регулирование гибких форм занятости. В частности, в ТК РФ должны быть добавлены новые нормы, касающиеся удаленной работы, прав и обязанностей фрилансеров, а также самозанятых лиц. Кроме того, следует пересмотреть нормы социального страхования и пенсионного обеспечения для этих категорий работников, чтобы они могли пользоваться аналогичными правами и гарантиями, как и работники наемного труда.

Необходимо также уделить внимание вопросам информационной безопасности при удаленной работе, в частности, ввести обязательные правила для работодателей по защите данных сотрудников и разработке внутренних политик информационной безопасности. Кроме того, стоит рассмотреть возможность создания механизма страхования ответственности за утечку данных, что позволит минимизировать риски и для работодателей, и для работников.

Цифровизация ведет к существенному изменению требований к квалификации работников: развивается спрос на цифровые навыки, программирование, анализ больших данных и умение работать с новыми информационными системами. По данным аналитического

центра при правительстве РФ, к 2024 году около 40% всех рабочих мест будут требовать владения цифровыми компетенциями, а это означает, что образовательная система должна оперативно реагировать на изменения и обеспечивать подготовку специалистов, способных эффективно работать в условиях цифровой экономики [3, с. 58].

В настоящее время в России уже разработаны программы по повышению цифровой грамотности, однако они зачастую недостаточно гибки и не охватывают всех категорий работников. Существуют инициативы, такие как национальный проект «Цифровая экономика», которые нацелены на создание инфраструктуры и условий для цифровой трансформации, однако важно, чтобы эти программы имели практическую направленность и адаптировались под конкретные потребности рынка. Важную роль здесь играет корпоративное обучение, которое все чаще становится необходимостью для поддержания конкурентоспособности работников. Многие крупные компании, такие как «Сбер» и «Газпром», уже внедрили программы внутреннего обучения сотрудников цифровым технологиям, однако малые и средние предприятия сталкиваются с нехваткой ресурсов для таких инициатив [4, с. 105].

С переходом на удаленные формы работы возникает и другая проблема – контроль и оценка трудовой деятельности работников. Традиционные методы контроля, такие как фиксирование рабочего времени и личное присутствие, становятся неэффективными. Современные цифровые инструменты, включая системы мониторинга и анализа производительности, позволяют работодателям отслеживать выполнение задач дистанционно. Однако их использование вызывает правовые и этические вопросы. Согласно исследованиям Лаборатории Касперского, около 60% сотрудников российских компаний выражают беспокойство по поводу чрезмерного контроля со стороны работодателей через цифровые инструменты мониторинга. Это подчеркивает необходимость установления четких правил использования таких систем, чтобы балансировать между интересами работодателей и правами работников на частную жизнь и неприкосновенность данных [5, с. 48].

Таким образом, регулирование трудовой деятельности различных категорий работников в условиях цифровой экономики в

РФ требует значительной адаптации к новым условиям труда. Государство должно принимать во внимание тенденции цифровизации, чтобы обеспечить права и защиту всех работников, независимо от формы их занятости, и способствовать развитию гибких трудовых отношений, отвечающих вызовам современной экономики.

Список литературы

1. *Антропов В.В.* Цифровая экономика и трудовые отношения: правовые вызовы и возможности / В.В. Антропов // Трудовое право. 2022. № 2. С. 15-25.
2. *Белов И.И.* Гибкость трудового законодательства в условиях цифровой трансформации / И.И. Белов, А.С. Иванова // Вестник трудового права. 2021. № 7. С. 87-95.
3. *Гущина М.В.* Новые формы занятости в цифровой экономике: правовое регулирование и социальные гарантии / М.В. Гущина // Журнал российского права. 2023. № 5. С. 55-62.
4. *Ерохин Д.В.* Платформенная занятость в РФ: проблемы правового регулирования / Д.В. Ерохин // Трудовое и социальное право. 2022. № 8. С. 102-113.
5. *Захаров А.Н.* Удаленная работа и цифровизация: новые вызовы трудового права / А.Н. Захаров // Юридический мир. 2021. № 4. С. 45-53.

УДК 174.4

Лидерство через понимание: психологические аспекты деятельности главного бухгалтера

Хахонова Н.Н.

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

Аннотация. В данной статье рассматривается тема лидерства главного бухгалтера, этические аспекты его деятельности и его ответственность за формирование позитивного климата в организации через призму психологических аспектов взаимодействия с командой. Особое внимание уделяется социально-трудовым конфликтам, их причинам и методам эффективного разрешения. Цель статьи – подчеркнуть важность эмоционального интеллекта и психологического понимания для успешного управления и достижения гармонии в рабочем коллективе.

Ключевые слова: лидерство; главный бухгалтер; психология профессиональной деятельности; конфликты и их разрешение; этика.

В современных организациях роль главного бухгалтера выходит за рамки простого ведения бухгалтерского учета и формирования финансовых отчетов. Он становится не только хранителем корпоративных данных, но и лидером, способствующим формированию эффективной команды. Лидерство в бухгалтерии подразумевает знание психологических аспектов взаимодействия с сотрудниками, что, в свою очередь, напрямую влияет на атмосферу рабочего процесса во всей организации.

В этой статье мы раскроем, как главный бухгалтер может использовать психологические подходы для создания гармоничной атмосферы, способствующей повышению производительности и минимизации социально-трудовых конфликтов. Мы также обсудим значение этических стандартов в работе бухгалтера и его ответственность за внутренний климат организации. Цель нашего исследования – показать, как понимание психологии способствует успешному управлению и помогает наладить доверительные отношения в команде, повышая общую эффективность работы.

Лидерство – это способность влиять на людей, направляя их действия к достижениям общих целей. Одно из самых известных определений лидерства предлагает один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX в. Питер Друкер: «Лидерство – умение поднять человека к высоким стремлениям, повысить его производительность, помочь выйти за обычные ограничения» [1. с. 28]. Для главного бухгалтера это означает необходимость наличия умения не только управлять финансовыми процессами, но и вести сотрудников к успешному выполнению поставленных задач. Лидерство включает в себя навыки коммуникации, принятия решений и умения мотивировать сотрудников. Главный бухгалтер, как лидер, отвечает за формирование видения и стратегии, что помогает избежать конфликтов и противоречий внутри коллектива.

По нашему мнению: «Эффективное лидерство способствует созданию позитивной атмосферы, где сотрудники чувствуют себя ценными и уважаемыми. Это достигается через открытость, честность и

поддержку со стороны главного бухгалтера путем создания соответствующего психологического климата не только среди сотрудников бухгалтерии, но и всех работников организации. Психологический климат в команде – это совокупность эмоционального состояния, взаимных отношений и восприятия сотрудников» [2. с. 47].

Тем не менее, иногда между сотрудниками бухгалтерии возникают социально-трудовые конфликты, наиболее распространенные причины которых представлены в таблице 1.

Таблица 1

Причины возникновения конфликтов в бухгалтерской команде

№ п/п	Причина конфликта	Характеристика
1.	несоответствие целей	разные подходы сотрудников к достижениям и приоритетам могут привести к столкновениям. Например, один бухгалтер может акцентировать внимание на точности отчетности, в то время как другой – на скорости выполнения задач.
2.	коммуникационные барьеры	недостаток эффективной коммуникации и недопонимание могут привести к искажению информации и ошибкам, что, в свою очередь, вызывает напряженность и конфликты.
3.	стресс и высокие требования	в условиях жестких сроков и высокой нагрузки на сотрудников может возникать стресс, который ослабляет их терпение и приводит к конфликтам. Бухгалтеры часто работают с большой ответственностью и периодами интенсивной работы, что может увеличивать конфликты.
4.	недостаток ресурсов	ограниченные временные рамки или нехватка физических и информационных ресурсов могут стать причиной недовольства среди сотрудников, что, в свою очередь, может привести к конфликтам.
5.	личностные разногласия	конфликты могут возникать на основе межличностных характеристик и стилей работы. Взаимодействие людей с различными личностными чертами может приводить к недопониманию и спорам.

При возникновении социально-трудовых конфликтов главный бухгалтер может использовать ряд приемов, способных его разрешить, в частности такие как:

1. внимательно выслушать доводы конфликтующих лиц для того, чтобы понять действительную причину конфликта и реально оценить его возможные последствия;

2. разобравшись в ситуации, предложить пути разрешения конфликта на основе должностных инструкций, корпоративных регламентов компании, таких как кодекс этики, дисциплинарный кодекс и т.п. При необходимости можно привлечь к беседе других сотрудников бухгалтерии, представителей профсоюза и руководства компании для выработки наиболее оптимального варианта решения конфликта;

3. устранить выявленные причины конфликтов среди сотрудников бухгалтерии.

При этом следует учитывать, что главный бухгалтер обязан соблюдать не только нормы корпоративной этики, но и профессиональной этики.

Вопросы корпоративной этики, как правило, регламентируются внутрифирменными регламентами конкретной организации. Соблюдение корпоративной этики часто связано с выполнением требований законодательства и нормативных актов, т.к. корпорации имеют социальную ответственность перед обществом и окружающей средой. Главный бухгалтер, обеспечивая этическое ведение финансовых дел, тем самым вносит вклад в реализацию этой ответственности и помогает компании быть более социально ориентированной.

Главный бухгалтер организации, следуя принципам этики, способствует созданию позитивной корпоративной культуры внутри команды. Это помогает создать атмосферу, где сотрудники чувствуют себя комфортно и уверенно, что положительно сказывается на производительности и моральном духе.

Вопросы профессиональной этики главного бухгалтера регламентируются:

Международным кодексом этики для профессиональных бухгалтеров (включая Международные стандарты независимости),

утвержденным 1 сентября 2023 года Советом по международным стандартам этики для бухгалтеров (IESBA) [3];

Кодексом профессиональной этики членов НП «ИПБ России», утвержденным решением Президентского совета НП «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России», протокол от 29.03.2018 № 3/18 [4].

Соблюдение этических стандартов помогает избежать правонарушений и мошенничества, которые могут привести к значительным финансовым убыткам или юридическим последствиям. Этичная работа позволяет выявлять и предупреждать случаи недобросовестного поведения. Компании, придерживающиеся высоких этических стандартов, чаще привлекают талантливых сотрудников и клиентов. Это в свою очередь способствует долгосрочному успеху и устойчивому развитию бизнеса.

Главный бухгалтер может способствовать созданию положительного морального климата рядом способов, представленных в таблице 2.

Таблица 2

Способы создания положительного психологического климата в бухгалтерии

№ п/п	Способ	Характеристика
1.	прозрачность принятия решений	Включение сотрудников в процесс принятия решений и объяснение оснований своих действий помогают установить взаимное доверие.
2.	признание заслуг сотрудника	оценка и признание достижений сотрудников создают атмосферу, в которой они чувствуют себя ценными и имеют стимул к работе
3.	стимулирование командной работы	поощрение совместных проектов и инициатив помогает развивать чувство взаимной поддержки и сотрудничества
4.	открытость к предложениям	главный бухгалтер, активно слушая идеи и предложения команды, показывает свою заинтересованность в улучшении процессов и повышает вовлеченность сотрудников

№ п/п	Способ	Характеристика
5.	поддержка в стрессовых ситуациях	умение предоставлять поддержку и помощь в сложных случаях, таких как окончание отчетного периода или подготовка к аудитам, поможет команде чувствовать себя уверенно
6.	создание возможностей для личного роста	поддержка обучения и профессионального развития способствует высокой оценке сотрудниками своей роли и приверженности организации

Этика взаимоотношений с руководством организации и сотрудниками компании в целом, в бухгалтерии, в частности играет важную роль в деятельности главного бухгалтера. Активное участие главного бухгалтера в создании атмосферы доверия и сотрудничества способствует повышению производительности труда сотрудников бухгалтерии.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости более глубокого изучения данных вопросов как с теоретико-методологической, так и практической позиции. Несмотря на наличие ряда исследований в области профессиональной этики бухгалтеров, вопросы лидерства главного бухгалтера и психологических аспектов его деятельности недостаточно освещены, а ведь понимание его роли и ответственности важно для формирования устойчивого и успешного бизнеса, что подчеркивает необходимость постоянного развития профессиональных и личностных качеств главного бухгалтера.

Список литературы

1. Друкер П. Ф. Лидерство / П. Ф. Друкер – «Альпина Диджитал», 2011 – С. 368
2. Хахонова Н. Н. Профессиональные ценности и этика бухгалтеров и аудиторов : учебник / Н. Н. Хахонова. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. – 333 с. – ISBN 978-5-4497-3193-7. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/141160.html> (дата обращения: 18.07.2024). – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – DOI: <https://doi.org/10.23682/141160>
3. Международный кодекс этики для профессиональных бухгалтеров 2023 года (включая Международные стандарты независимости). [электронный

ресурс]. Режим доступа: <https://www.ethicsboard.org/publications/2023-handbook-international-code-ethics-professional-accountants> (дата обращения: 26.09.2024).

4. Кодекс профессиональной этики членов НП «ИПБ России», утв. решением Президентского совета НП «Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России», протокол от 29.03.2018 № 3/18.

УДК 316.4

Феномен деструктивности в профессиональной деятельности

Хорохордина А.В.

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

Аннотация. Статья рассматривает феномен деструктивности в профессиональной деятельности и факторы, негативно влияющие на эффективность и удовлетворенность работников. В условиях современного социума, где профессиональная деятельность становится важной составляющей идентичности индивидов, необходимо выявить ключевые аспекты, способствующие снижению продуктивности. Рассматриваются такие факторы, как организационная культура, профессиональное выгорание и влияние информационных технологий.

Ключевые слова: феномен деструктивности, профессиональная деятельность, организационная культура, деструктивный лидер.

Феномен деструктивности в профессиональной сфере приобретает все большую значимость в контексте современного общества. В условиях глобализации, быстрого технологического прогресса и изменений в организационных структурах, деструктивные проявления в профессиональной среде становятся все более заметными и требуют глубокого научного анализа. В профессиональной деятельности деструктивность может проявляться как на уровне индивидуального поведения, так и на уровне организационных процессов, что непременно негативно влияет на моральный климат в организациях и может приводить к снижению производительности

труда, ухудшению качества услуг и товаров, а также к увеличению текучести кадров. Исследование данной проблемы имеет значительное практическое значение. Понимание причин и механизмов деструктивных явлений позволяет разработать эффективные стратегии для их предотвращения и минимизации.

Деструктивность как социальный феномен представляет собой сложное и многогранное явление, которое требует анализа в различных контекстах. Само понятие деструктивности связано с различными формами разрушительного поведения, которые наблюдались в обществе. Одним из первых исследователей, обратившихся к этой теме, был Фридрих Ницше, который в своих работах поднимал вопросы о моральных ценностях и их влиянии на личность. Ницше утверждал, что деструктивные тенденции могут возникать как результат внутреннего конфликта между индивидуумом и обществом.

В XX веке понятие деструктивности стало более систематизированным благодаря работам Зигмунда Фрейда, который описывал деструктивные импульсы как часть человеческой природы, подчеркивая, что они могут проявляться в различных формах, включая агрессию и саморазрушительное поведение [1].

Другим важным вкладом в понимание деструктивности стали труды Эриха Фромма, где автор анализирует, как социальные условия могут способствовать развитию деструктивных тенденций в личности. Фромм утверждает, что в условиях социальной нестабильности люди могут прибегать к деструктивным механизмам как способу справиться с чувством тревоги, безысходности и неудовлетворенности основных человеческих потребностей [2].

С точки зрения социологии, деструктивность рассматривается как результат взаимодействия индивидуальных и социальных факторов. Эмиль Дюркгейм в своей работе «Самоубийство» анализировал социальные причины деструктивного поведения, показывая, что уровень интеграции и регуляции в обществе влияет на вероятность проявления деструктивных действий. Он выделил различные типы самоубийств, связывая их с социальными условиями и нормами [3].

Современные социологи также исследуют деструктивность в контексте организационной культуры и профессиональной деятельности. Например, работа Майкла И. Брауна и его коллег «Ethical

leadership: A review and future directions» рассматривает влияние деструктивного лидерства на организационные процессы и моральный климат в коллективе. Исследование показывает, что *деструктивные лидеры* могут негативно сказываться на мотивации сотрудников и общей эффективности работы организации [4].

Понятие деструктивности охватывает широкий спектр явлений, которые требуют междисциплинарного подхода для их понимания. С нашей точки зрения **феномен деструктивности в профессиональной деятельности** подразумевает под собой совокупность негативных, разрушительных проявлений поведения и взаимодействий, которые препятствуют эффективной работе, наносят ущерб организационной культуре и приводят к снижению морального духа сотрудников. Этот феномен охватывает широкий спектр действий и явлений, включая, но не ограничиваясь, моббингом, саботажем, коррупцией, конфликтами и другими формами деструктивного поведения.

Говоря о факторах, влияющих на проявление деструктивности в профессиональной деятельности, стоит в первую очередь обратить внимание на *организационную культуру*, которая формирует нормы и ценности внутри коллектива. Зачастую негативные аспекты организационной культуры, такие как конфликтные отношения, недостаток поддержки со стороны руководства и отсутствие прозрачности в коммуникации, могут приводить к снижению мотивации сотрудников и повышению уровня стресса, в результате чего повышается текучесть кадров, что, в свою очередь, приводит к дополнительным затратам и снижению производительности.

Другим значимым фактором является *профессиональное выгорание*, которое характеризуется эмоциональным истощением, депersonализацией и снижением личной эффективности. Это явление часто возникает в результате длительного воздействия стресса, связанного с высокой нагрузкой и недостаточной поддержкой на рабочем месте. Социологические исследования подчеркивают важность создания условий для баланса между работой и личной жизнью, что может существенно снизить риск выгорания.

Кроме того, важным аспектом является влияние *социальных сетей и информационных технологий* на профессиональную деятельность.

С одной стороны, технологии способствуют повышению эффективности работы, с другой – увеличивают нагрузку, препятствуют соблюдению баланса между работой и личной жизнью, а также могут стать источником деструктивного поведения, такого как кибербуллинг. Все эти факторы способны негативно сказываться на психоэмоциональном состоянии работников и их взаимодействии в коллективе.

Феномен деструктивности в профессиональной деятельности имеет разнообразные формы проявления, провоцируемые различными факторами, среди которых негативные аспекты организационной культуры, в том числе деструктивный лидер, профессиональное выгорание и чрезмерное присутствие социальных сетей и информационных технологий в рабочем процессе. Исследования российских и зарубежных ученых подчеркивают необходимость комплексного подхода к решению этой проблемы через создание поддерживающей организационной культуры и эффективные механизмы управления конфликтами.

Список литературы

1. Фрейд, З. Психопатология обыденной жизни. М.: АСТ, 2011. 251 с.
2. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. М.: АСТ, 2015. 618 с.
3. Дюркгейм Э. Самоубийство. – Санкт-Петербург : Союз, 1998. – 492 с.
4. Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.

УДК 316.47

Реализация принципов социального партнерства на федерально-окружном уровне: правовые и организационные аспекты

Чуйков Д.А.

Федерация Независимых Профсоюзов России, г. Москва

Аннотация. Пронизывая все аспекты социально-трудовых отношений, являясь одновременно идеологией и инструментом достижения цели

социальное партнерство прочно вошло в повседневную практику решения проблемных вопросов в сфере труда и социальной политики, нашло свое закрепление в Конституции РФ. В то же время, практика реализации принципов социального партнерства на уровне федеральных округов в виде создания и поддержания регулярной работы органов социального партнерства, заключения трехсторонних соглашений не нашла широкого распространения и требует дополнительного изучения с целью возможной дополнительной регламентации и закрепления на уровне нормативных правовых актов.

Ключевые слова: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральный округ, социальное партнерство, органы власти, профсоюзы, работодатели, трехстороннее соглашение.

Социальное партнерство, являясь одновременно идеологическим вектором и инструментом в развитии социально-трудовой сферы как на международном уровне, так и в Российской Федерации в последние годы значительно возвысило свою роль в решении насущных проблем трудовых отношений, социального обеспечения, повышении экономического благосостояния граждан и дальнейшего экономического развития страны. Внесенное в Конституцию РФ всенародным голосованием 2020 года отдельное положение, закрепляющие полномочия Правительства РФ по обеспечению реализации социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений стало ярким тому подтверждением.

Трудовым кодексом РФ в ст. 26 устанавливаются уровни социального партнерства. Наряду с общепризнанными, рассматривая их в иерархии, локальным, территориальным, отраслевым, региональным предваряя федеральный уровень законодатель предусмотрел межрегиональный уровень социального партнерства. На указанном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ. По нашему мнению, данный уровень по своей форме и содержанию непосредственно тождествен так называемому федерально-окружному уровню, поскольку на нем происходит взаимодействие социальных партнеров на уровне федеральных округов, каждый из которых объединяет в своем составе часть субъектов Российской Федерации.

В Южном федеральном округе (ЮФО) взаимодействие трех сторон социального партнерства (органов власти, профсоюзов и

работодателей) осуществляется в рамках действующей Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЮФО. Созданный более 20 лет назад орган социального партнерства на своих регулярных (1-2 раза в год) заседаниях рассматривает актуальные вопросы социальной политики и трудовой сферы, связанные с занятостью, оплатой труда, обеспечением безопасной и здоровой производственной среды, повышением квалификации кадров, снижением уровня неформальной занятости.

В настоящее время деятельность Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЮФО (далее – комиссия) регулируется соответствующим положением, утвержденным на заседании, состоявшемся 29 июня 2017 года. По сути, указанный документ одновременно содержит в себе установления не только статусного, но и регламентного характера, описывающие как таковой процесс функционирования комиссии.

Комиссия формируется на принципах паритетности и полномочности представительства, равноправия и взаимной ответственности сторон социального партнерства. Сторонами являются Ассоциация экономического взаимодействия субъектов РФ ЮФО «Юг», Ассоциация территориальных объединений организаций профсоюзов ЮФО и Координационный совет отделений Российского союза промышленников и предпринимателей в ЮФО.

Основными задачами комиссии утверждены: разработка, выполнение и контроль за реализацией окружного трехстороннего соглашения; ведение переговоров по актуальным вопросам социально-трудовых отношений, экономического и социального развития регионов ЮФО; развитие системы социального партнерства в ЮФО; профилактика и урегулирование коллективных трудовых конфликтов; консультации социальных партнеров и обмен опытом работы по актуальным вопросам социально-трудовой повестки.

Деятельность комиссии организуют сопредседатели (руководители) сторон комиссии, утверждаемые ими самостоятельно. Кроме того, положением предусмотрен институт координатора комиссии, утверждаемого полномочным представителем Президента РФ в федеральном округе. Координатор не является членом комиссии, не вмешивается в ее деятельность, не принимает участие в голосо-

вании, но оказывает существенную поддержку в решении острых вопросов, обсуждаемых на ее заседаниях, помогает прийти социальным партнерам к компромиссным решениям. Исторически, в первые годы функционирования, координатор регулярно присутствовал на заседаниях комиссии. С течением времени заинтересованность к деятельности комиссии со стороны соответствующей структуры Администрации Президента РФ значительно ослабла. При этом, приверженность всех сторон социального партнерства основным целям и задачам деятельности данного трехстороннего органа лишь возрастала, что позволило сохранить установленную периодичность заседаний комиссии и результативность ее работы даже в годы пандемии коронавирусной инфекции.

Стороны комиссии формируют полномочных представителей в составе 12 человек от каждой стороны: 8 представителей субъектов РФ, руководитель стороны – председатель комиссии, секретарь комиссии от стороны – член секретариата комиссии и по 2 представителя от стороны в рабочей группе комиссии. Члены комиссии, включая руководителей сторон, представителей субъектов РФ, а также членов рабочих органов исполняют свои обязанности на безвозмездной основе.

Положение о комиссии подробно регламентирует порядок подготовки и проведения заседаний, а также порядок принятия решений, особенности функционирования рабочих органов – секретариата и рабочей группы. Кроме того, в положении обозначены права и обязанности членов комиссии.

Учитывая, что со времени принятия последней редакции положения о Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЮФО произошли значительные изменения в экономической и социальной сферах, правовом регулировании социального партнерства, а также принимая во внимание волю и стремление социальных партнеров на уровне округа к сохранению и развитию данного института социального партнерства, считаем необходимыми актуализировать положение о комиссии и внести соответствующие изменения.

Во-первых, требуется внесение положений, закрепляющих возможность и регулирующих проведение заседаний комиссии и при-

нятия решений в дистанционном или смешанном (гибридном) режиме, а также опросным путем.

Во-вторых, принимая во внимание сложившуюся практику предлагается исключить из структуры комиссии институт координатора, закрепив при этом обязательность направления приглашения на заседание комиссии, проектов решений, принятых по итогам заседания решений и материалов к ним полномочному представителю Президента РФ в федеральном округе, либо уполномоченному им должностному лицу.

Принятие указанных изменений, по нашему мнению, приведет правовое регулирование деятельности комиссии в соответствии со сложившейся многолетней практикой ее работы, будет способствовать укреплению организационных основ ее деятельности.

Важнейшим актом социального партнерства на уровне федерального округа на сегодняшний день является Соглашение между Ассоциацией экономического взаимодействия субъектов РФ ЮФО «Юг», Ассоциацией территориальных объединений организаций профсоюзов ЮФО и Координационным советом отделений РСПП в ЮФО на 2024-2026 годы. История заключения данного вида соглашений началась 26 ноября 2004 года в городе Ессентуки, когда по инициативе социальных партнеров Южного федерального округа впервые было подписано окружное трехстороннее соглашение, которое с тех пор заключается на регулярной основе. Данный правовой акт социального партнерства задает ориентиры деятельности сторон социального партнерства на региональном уровне по достижению таких целевых показателей как рост благосостояния граждан, снижение безработицы, ликвидация долгов по заработной плате и др.

Соглашение содержит преамбулу, обязательства сторон в области экономической политики; оплаты труда, доходов и уровня жизни населения; развития рынка труда и гарантий занятости населения; социальной защиты населения и социальной сферы; улучшения условий и охраны труда, охраны окружающей среды и экологической безопасности; молодежной политики; социального партнерства и координации действий сторон соглашения. Подписано соглашение руководителями соответствующих межрегиональных (окружных)

объединений региональных органов власти, профсоюзов и работодателей, упомянутых в данной работе выше.

В то же время необходимо отметить, что на сегодняшний день, по данным Федерации Независимых Профсоюзов России, в пяти федеральных округах действуют федерально-окружные соглашения – в Центральном, Южном, Сибирском, Приволжском и Уральском федеральных округах. В Северо-Западном, Северо-Кавказском, Дальневосточном федеральных округах трёхсторонние соглашения не удается заключить в течение нескольких лет. Данное обстоятельство связано с тем, что полномочные представители Президента РФ отказываются от заключения соглашений, поскольку считают, что это не входит в сферу их деятельности.

Кроме соглашений в практике деятельности Трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ЮФО можно отметить принятие на согласованной трёхсторонней основе таких правовых актов как рекомендации (например, «Рекомендации по развитию, совершенствованию и повышению эффективности системы социального партнерства в регионах Южного федерального округа» утвержденные на заседании комиссии 30 ноября 2023 г.). В период пандемии коронавирусной инфекции уполномоченные представители органов власти, профсоюзов и работодателей ЮФО совместно приняли обращение к социальным партнерам по вопросам регулирования труда работников в указанное время.

Опыт работы Южного федерального округа по развитию социально-трудовых отношений и социального партнерства за последние годы показал, что несмотря на относительно сложную обстановку в целом, необходимость учитывать сегодняшнее положение страны и соответственно перестраивать производственную и непроизводственную сферы экономики под реальное положение дел, сторонам социального партнёрства удаётся сохранять, развивать и совершенствовать процессы, происходящие в рамках системы социального партнёрства. В этом им помогает целенаправленная работа органов власти, работодателей и профсоюзных органов всех уровней, а также тесная связь между социальными партнёрами в решении возникающих проблем, участие в управлении хозяйствующими субъектами.

Влияние современных технологий на профессию строителя: автоматизация и цифровизация

Шабальникова В.В., Гейценредер Е.С.

*Армавирский механико-технологический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет», г. Армавир*

Аннотация. В статье представлен анализ того, как автоматизация и цифровизация изменяют трудовые процессы и квалификацию работников. Рассмотрено, как современные технологии меняют подходы к строительству и какие навыки становятся востребованными у современных специалистов.

Ключевые слова: автоматизация строительства, цифровизация, строительная отрасль, Building Information Modeling (BIM), виртуальная реальность, 3D-печать.

Строительство как профессия имеет долгую историю, уходящую корнями в древность. Оно зародилось с тех времен, когда люди стали создавать укрытия для защиты себя от неблагоприятных погодных условий и нападения диких животных. Исторически, строительство основывалось на ручном труде и простых инструментах. В XIX-XX веках в связи с индустриальной революцией появление новых технологий радикально изменило подход к созданию объектов недвижимости. Переход от использования простых инструментов к сложным машинам и программному обеспечению стал возможен благодаря техническому прогрессу. Современные технологии кардинально трансформируют профессию строителя, в первую очередь через автоматизацию и цифровизацию процессов. Основные направления, в которых происходят изменения, включают сокращение временных затрат и повышение точности. Информационные технологии становятся неотъемлемой частью работы строительных компаний.

Автоматизация строительства – это термин включает в себя процессы, инструменты и оборудование, которые люди применяют

для упрощения рабочих процессов при возведении зданий и сооружений. Она позволяет значительно сократить время и затраты на строительство, повысить качество и безопасность работ. Одним из основных преимуществ автоматизации строительства является возможность использования специализированного программного обеспечения, которое позволяет планировать и контролировать все этапы строительства, от проектирования до сдачи объекта в эксплуатацию.

Одним из ключевых элементов цифровизации строительства является использование BIM-технологий. Building Information Modeling, BIM – технология информационного моделирования, которая дает возможность отобразить актуальные данные о здании или сооружении на каждом из этапов возведения объекта. Она предоставляет инструменты для исследования проектных решений, вычислений, прогнозирования возможных сценариев, их визуализации, передачи информации среди участников работы. Важным достоинством цифровой технологии предстает возможность обнаружения ошибок и проблем еще на начальных этапах проекта, что в значительной степени снижает риск совершения ошибок на этапе строительства. Появление BIM-технологий ожидает от строителей необходимых навыков: им предполагается быть знакомым с компьютерным проектированием и владеть современными программами. Это формирует повышенные критерии к квалификации сотрудников, а знания в области работы с BIM-системами становятся инструментом для успешного карьерного роста.

В строительной отрасли приобретает популярность стереолитография или 3D-печать. Стереолитография – это технология создания моделей, трехмерных макетов, готовых изделий с помощью компьютеризированного процесса, путем наслоения материалов. Она открывает новые горизонты в строительстве, позволяя изготавливать как малые сложные конструкции, так и для возведения зданий или сооружений. 3D-печать также может содействовать строительству в суровых или опасных условиях, снижению затрат на рабочую силу. Традиционные методы строительства часто приводят к значительным потерям материалов, тогда как 3D-печать использует только необходимое количество сырья. Это не только

экологически целесообразно, но и экономически выгодно. Информационное моделирование может содействовать активному использованию стереолитографии. Их взаимодействие подходит друг к другу, поскольку преобладающая часть данных, которая требуется для формирования элемента, присутствует в итоге проектирования. Использование 3D-принтера наиболее эффективно в создании моделей здания или сооружения и является отличным помощником для людей, работающих в архитектуре, ландшафтными дизайнерами и другим специалистам строительной сферы. Как и с BIM, приспособление к 3D-печати предполагает от строителей новых умений, таких как работа с программами для моделирования объектов.

Виртуальная и дополненная реальность открывают новые горизонты в обучении и проектировании в строительной сфере. Виртуальная реальность (VR) – это технология, позволяющая человеку функционировать с окружающей средой, которую можно воспринимать только через специальные устройства. Строительная отрасль со временем включает виртуальную реальность в процесс цифровой трансформации. С помощью VR-очков строители могут погрузиться в виртуальную модель здания, что позволяет им изучать его в деталях еще до начала физического строительства. Виртуальная реальность позволяет дизайнерам и строителям моделировать и просматривать реалистичную обстановку на протяжении всех этапов возведения здания. VR позволяет застройщикам и подрядным компаниям продемонстрировать будущим покупателям недвижимость с помощью погружения в виртуальную реальность. Эта технология также подходит для обучающих курсов, где студенты могут познакомиться с процессами без риска физических травм. В свою очередь, дополненная реальность позволяет наложить цифровую информацию на реальный мир. Строители могут применять AR-очковые устройства для совмещения цифровых планов с фактической планировкой реальных объектов, что улучшает понимание и точность работы при реконструкции и модернизации существующего фонда.

Автоматизация и цифровизация кардинально изменяют профессию строителя. Новые технологии, такие как BIM, 3D-печать, виртуальная и дополненная реальность, не только повышают эффективность работы, но и требуют от специалистов новых навыков. Важно

помнить, что внедрение современных технологий – это процесс, требующий времени и ресурсов. Хотя новые технологии могут казаться сложными, их применение открывает множество возможностей для улучшения качества и скорости выполнения работ. Технологический прогресс является неотъемлемой частью будущего, и сотрудники строительной отрасли должны идти в ногу с ним, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке труда. Профессионалы должны быть готовы к постоянному обучению. Обучение новым технологиям может быть обеспечено как на уровне высших учебных заведений, так и через специализированные курсы и семинары. Программы повышения квалификации становятся важным инструментом для тех, кто хочет оставаться на пике профессиональных знаний.

Список литературы

1. *Стрелетов И.Д., Гейценредер Е.С.* Значение BIM-технологий в проектировании строительных объектов. Материалы VII Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, преподавателей «Прикладные вопросы точных наук». 2023. С. 150-153.
2. *Гаспарян К.К., Гейценредер Е.С.* Применение систем BIM-технологии Renga для проектирования зданий и сооружений. Материалы IV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, преподавателей, посвящённой 75-летию Победы в Великой Отечественной войне «Прикладные вопросы точных наук». 2020. С. 174-176.
3. *Гаспарян К.К., Гейценредер Е.С.* Применение систем BIM-технологии Renga для проектирования внутренних систем электроснабжения. Материалы II Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, преподавателей «Современные электротехнические и информационные комплексы и системы», 2020. С. 127-130.
4. *Шкробовская А. Ю., Абакумов Р. Г.* Инновационные технологии в строительстве // Инновационная наука. 2017. №4. С. 147–149.
5. *Хэммит, Ф.* Виртуальная реальность / Ф. Хэммит. Перевод с англ. М.: Печать, 2005. 104 с.

Субъективное благополучие профессиональных групп в российском обществе

Шадже А.А.

*Адыгейский государственный университет,
г. Майкоп*

Аннотация. В статье выявляются различия субъективного благополучия социально-профессиональных групп населения современной России. Рассматривается когнитивная оценка благополучия на эмпирическом материале Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ в 2022 г. Показано, что показатели субъективного благополучия выше у представителей военно-промышленного и нефтегазового сектора, а также финансовых и силовых структур. Менее всего удовлетворены жизнью работники ЖКХ, сферы торговли и бытового обслуживания, а также сельского хозяйства.

Ключевые слова: субъективное благополучие, социально-профессиональные группы, удовлетворенность жизнью, когнитивная оценка.

Проблема субъективного благополучия населения имеет междисциплинарную природу и в последние десятилетия находится в фокусе внимания различных исследователей. Как отмечают специалисты, «субъективное благополучие является обобщающей оценкой, в которой кристаллизуется работа общественных институтов и удовлетворенность как экономической, так и социально-политической ситуацией в стране» [1, с. 14]. Как правило, в исследованиях выделяют эмоциональный и рациональный компонент субъективного благополучия. «Для оценки аффективного компонента диагностируется эмоциональное состояние. Для оценки когнитивной составляющей – предлагают оценить свою жизнь в целом и / или отдельные ее сферы» [2, с. 130].

Аналитики фиксируют, что принадлежность к молодежи, хорошее состояние здоровья, отсутствие серьезных материальных проблем положительно связаны с более высоким уровнем субъективного благополучия [3]. В тоже время, повышение уровня дохода напрямую не связано повышением показателей счастья и удовлетворенности жиз-

нию. В научной литературе описан т.н. «парадокс Истерлина», когда при низких показателях дохода его повышение положительно влияет на уровень субъективного благополучия. Но когда уровень материальной обеспеченности достаточно высок, то рост дохода уже не связан напрямую с удовлетворенностью жизнью [4].

В качестве эмпирической базы исследования выступают результаты Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. Это ежегодное репрезентативное исследование, результаты которого выложены в открытом доступе и с ними можно проводить авторские расчёты в специализированных статистических программах. Необходимые для целей нашего исследования вопросы содержатся в опросе РМЭЗ ВШЭ за 2022 г. (опрошено 17,3 тыс. человек) [5].

В процессе статистического анализа были выделены репрезентативные по количеству респондентов профессиональные сегменты, которые, в свою очередь, сгруппированы по трем категориям. В первую категорию попали группы профессий из сферы промышленности и сельскохозяйственного производства, во вторую – сфера услуг, в т.ч. услуги общественного сектора (образование и медицина) и управление.

Далее просчитаны индексы субъективного благополучия представителей различных профессиональных групп, которые применяются в различных исследованиях, в т.ч. проводимых ВЦИОМ [6]. Индекс основывается на данных вопроса «Насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом в настоящее время?», поэтому речь идет о когнитивном компоненте субъективного благополучия. Методика расчета предполагает определение разницы суммы положительных утверждений («полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен») и отрицательных («полностью не удовлетворен» и «скорее не удовлетворен»). Значение индекса может варьироваться в диапазоне +/- 100%.

Результаты исследования показывают, что в сфере промышленности и сельскохозяйственного производства выше всего показатели субъективного благополучия среди работников военно-промышленного комплекса (44%) и нефтегазовой промышленности (35%). Далее располагаются строительство (28%), легкая и пищевая промышлен-

ность (21%), транспорт и связь (19%). В данной категории профессий индекс когнитивного измерения субъективного благополучия ниже всего среди работников сельского хозяйства (12%). (См. рис. 1).



Рис. 1. Индексы субъективного благополучия профессиональных групп из сфер промышленного и сельскохозяйственного производства в 2022 г. (Рассчитано автором по данным РМЭЗ ВШЭ)

Здесь необходимо отметить, что общероссийские показатели удовлетворённости жизнью в индексном выражении на протяжении последних лет колеблются в районе 30-33% [2]. Этот показатель не является высоким, хотя свидетельствует о том, что в современной России удовлетворенных граждан больше, чем неудовлетворенных. На этом фоне, среди второй категории профессий показатели субъективного благополучия выше у работников сферы финансов (38%) и силовых структур (35%). За ними следуют работники науки, культуры (28%) и образования (22%). Менее всего удовлетворённость жизнью выражена среди работников ЖКХ (16%), сферы торговли и бытового обслуживания (15%). (См. рис. 2).



Рис. 2. Индексы субъективного благополучия профессиональных групп сферы услуг и управления в 2022 г. (Рассчитано автором по данным РМЭЗ ВШЭ)

Проведенный анализ позволяет увидеть, что в разных профессиональных группах показатели субъективного благополучия неодинаковые. С одной стороны, оценка удовлетворенности жизнью, которая выступает когнитивным компонентом субъективного благополучия, выше среди представителей военно-промышленного и нефтегазового сектора, а также финансовых и силовых структур. По данным статистических наблюдений заработная плата работников данных сфер на момент опроса (в 2022 г.) была одна из самых высоких в разрезе профессиональных категорий. С другой стороны, субъективное благополучие представителей образования и здравоохранения характеризуется средними значениями. Тогда как показатели заработной платы в этих сферах устойчиво ниже наиболее низкие по сравнению с другими группами. Поэтому необходимо более подробное изучение факторов субъективного благополучия социально-профессиональных групп в российском обществе.

Список литературы

1. Широканова А.А. Тренды субъективного благополучия в России: 1998–2018 // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2020. № 13(1). С. 4-24
2. Скачкова С.Л., Клименко Л.В., Герасимова О.Я., Кривошеева-Медянцева Д.Д. Благополучные люди в России: роль экономического и социального капитала // Journal of Institutional Studies. 2024. № 16(3). С. 126–146.
3. Veenhoven R. Sociological theories of subjective well-being. In M. Eid R. J. Larsen (Eds.). The Science of Subjective Well-Being New York: Guilford Press. 2008. Pp. 44-61.
4. Камалов Э.А., Понарин Э.Д. Национальная гордость и субъективное благополучие россиян // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2020. № 1. С. 177-205.
5. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/rlms/>
6. Клименко Л.В., Скачкова Л.С. Субъективное благополучие преподавателей российских вузов. Опыт эмпирического исследования // Вопросы образования. 2020. № 4. С. 37-63.

УДК 331.1

Влияние научно-прикладных инноваций на трансформацию труда современных экономистов

Шароватова Е.А.

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

Аннотация. Профессиональная деятельность современных экономистов предполагает сегодня более глубокое понимание технологии решения профессиональных задач, что на фоне инновационного развития экономики требует изменить саму природу профессии экономиста. В этой связи в статье обоснованы новые возможности научно-прикладных инноваций, приводящих к трансформации труда российских экономистов. В качестве доказательств систематизированы основные виды научно-прикладных инноваций в контексте их влияния на труд экономистов. Завершается статья выделенными рисками на пути продвижения инноваций в сфере профессиональной деятельности экономистов и путями их преодоления.

Ключевые слова: экономика, труд, персонал, инновации, технологии, компетенции, IT-продукты.

Сегодня бесспорным становится факт ориентирования национальной экономики и ее составляющих на цифровые процессы, роботизацию производства и управления, использование эффективных IT-продуктов. Ориентируясь на итоги исследования Университета ИНТОСАИ, «к 2025 г. количество подключенных устройств IoT достигнет 30 млрд. Технология позволит в реальном времени отслеживать состояние оборудования, совершенствовать производственные процессы и снижать затраты. В свою очередь, цифровые двойники помогут моделировать производственные линии, прогнозировать и снижать риски. В результате внедрения цифровых двойников время простоев оборудования сокращается на 20%, а производительность увеличивается на 15%» [1].

Стремительное внедрение в современную инфраструктуру экономики искусственного интеллекта, выстраивание стратегии развития на основе больших данных приводит к необходимости адаптировать труд различных специалистов к наступившим изменениям и использовать профессиональные знания для анализа данных и принятия решений в новой цифровой реальности. В контексте этого, безусловно, не могла не измениться роль современных экономистов при решении ими своих профессиональных задач, к которым традиционно можно отнести анализ ключевых показателей на уровне макро- и микроэкономики, анализ влияния издержкостности различных бизнес-процессов на прибыль компании, разработка стратегической политики компании на будущее и др. В свете оцифровки многих экономических функций требуется более технологически-ориентированное понимание того, как инновации влияют на эффективность бизнеса и каковы перспективы развития инновационной устремленности экономики. Это меняет компетенции современных экономистов. Интерес к новым возможностям экономики, которые оказывают свое влияние на профессиональную сферу деятельности экономических кадров, не остался без внимания в различных научно-прикладных исследованиях наших современников [2, 3, 4, 5 и др.].

Анализ этих и иных исследований позволил выделить новые возможности профессионального мастерства экономистов в цифровой экономике, что заключается в следующем: во-первых, цифровые инновации в технологиях требуют более эффективных инструментов для проведения сопоставительного анализа данных, оперативности в экономической оценке эффекта от внедрения инновационных продуктов, что нацеливает на получение знаний, пригодных для понимания эффективности предлагаемых к внедрению прибыльных технологий, их объективного анализа и оценки полученных результатов; во-вторых, современные экономисты ориентированы на реализацию компетенций иных профильных дисциплин, что обязывает их осваивать навыки и умения, ранее типичные только для программиста, или бизнес-аналитика, или учетного работника, минимизируя интерес к узко-ориентированным специалистам; в-третьих, расширение инноваций во всех сферах деятельности оказывает свое давление на рынок вакансий, который меняет требования к квалификациям специалистов в сфере экономики, поскольку востребованными становятся те профессионалы, которые готовы к вызовам цифровой экономики и готовы использовать свой профессионализм для преодоления экономических рисков; в-четвертых, глобализация мировой экономики, в т.ч. за счет инновационных сквозных технологий, привела к глобализации конкуренции, а на этом фоне экономистам отведена ключевая роль в разработке новых стратегий в развитии бизнеса, способных преодолеть риски глобализации; в-пятых, инновационные технологии приводят к необходимости изменения коммуникаций во внутренней и внешней среде бизнес-партнеров, что обязывает экономистов принимать участие в решении этических и социальных проблем, чтобы минимизировать негативные последствия технологических изменений.

Все это в комплексе позволяет настаивать на том, что давление инновационных продуктов на профессиональную деятельность экономистов способствует пониманию необходимости обновления их компетенций. Это позволит предотвратить возможные отставания в навыках и умениях, обеспечивая устойчивое развитие экономики в условиях быстро меняющегося мировоззрения профессиональных сообществ.

Подтверждением того, что инновации в сфере производства и управления влияют на профессиональную деятельность экономистов, стал ряд существующих теорий и моделей, среди которых можно выделить теорию технологических изменений (Теория Солоу). Эта теория рассматривает технологические изменения как основной фактор экономического роста, а ее основатель американский экономист Роберт Солоу (1924-2023) доказал, что значительная часть роста производительности объясняется не увеличением капитала или труда, а технологическими инновациями [6]. Нельзя не выделить модель диффузии инноваций американского социолога Эверетта Роджерса (1923-2004), который предложил модель, объясняющую как, почему и с какой скоростью новые идеи и технологии распространяются в обществе [7]. Также особый интерес вызывает модель разрушительных инноваций теоретика менеджмента Клейтона Кристенсена (1952-2020), доказавшего, как новые технологии могут разрушать существующие рынки и создавать новые. Все эти теории приводят к изменению требований к навыкам работников и трансформации трудовой деятельности [8]. Каждая из этих теорий предлагает уникальный взгляд на то, как инновации влияют на трудовую деятельность, подчеркивая различные аспекты – от экономического роста до организационной адаптации и изменений в навыках работников.

При этом ситуацию с внедрением инноваций в среду профессиональной деятельности нельзя не ассоциировать с новыми возможностями обучения персонала, когда менеджмент экономических субъектов должен постоянно учиться и адаптироваться к изменениям в окружающей среде, что стимулирует процесс обучения, результаты которого, бесспорно, влияют на трудовые функции и компетенции персонала. Кроме того, в условиях быстро меняющегося рынка компании должны быть гибкими и адаптивными, что требует от работников способности быстро осваивать новые технологии и методы работы. Как результат, свое влияние на теорию труда в условиях цифровой экономики оказывает автоматизация трудовой деятельности, удаленная работа и использование искусственного интеллекта. Все эти изменения требуют пересмотра традиционных трудовых моделей.

Если систематизировать основные типы научно-прикладных инноваций, оказывающих влияние на труд экономистов, то сегодня наблюдается широкий спектр технологий и методологий, которые меняют способы анализа данных, прогнозирования и принятия решений. Основные типы таких инноваций систематизированы в таблице 1.

Таблица 1.

Преимущества использования экономистами современных научно-прикладных инноваций

Виды инноваций	Преимущества инноваций
Большие данные (Big Data)	Обработка и анализ структурированных и неструктурированных данных позволяет экономистам проводить более глубокий анализ и делать более точные прогнозы на будущее
Искусственный интеллект и машинное обучение	Используя машинное обучение для моделирования сложных экономических систем и анализа рыночных тенденций, экономисты помогают автоматизировать анализ данных, выявлять скрытые закономерности и делать экономические прогнозы
Эконометрическое моделирование	Современные программные инструменты позволяют создавать более сложные и точные эконометрические модели, что также улучшает возможности анализа экономических данных и прогнозирования экономических явлений
Анализ сетей (Network Analysis)	Используется для изучения связей и взаимодействий между различными экономическими агентами, такими как компании, рынки или страны. Это помогает лучше понимать структуры рынков и экономические системы
Облачные вычисления	Обеспечивают доступ к мощным вычислительным ресурсам и инструментам анализа данных, что позволяет экономистам обрабатывать большие объемы информации без необходимости в локальной инфраструктуре
Блокчейн	Эта технология может изменить подходы к финансовым транзакциям и контрактам, обеспечивая их прозрачность и безопасность. Экономисты используют потенциал блокчейна в области децентрализованных финансов (DeFi) и смарт-контрактов

Виды инноваций	Преимущества инноваций
Геопространственный анализ	Использование географических информационных систем (ГИС) позволяет анализировать экономические данные в пространственном контексте, что важно для исследований в областях региональной экономики и урбанистики
Симуляционные модели	Агент-ориентированные модели и другие типы симуляций позволяют экономистам исследовать динамику сложных систем и поведение экономических агентов в виртуальной среде
Инструменты визуализации данных	Современные инструменты визуализации помогают представлять сложные данные в понятной форме, что облегчает интерпретацию результатов анализа и коммуникацию с заинтересованными сторонами
Финансовые технологии (FinTech)	Включают в себя инновации в области финансовых услуг, такие как алгоритмическая торговля, цифровые валюты и платформы для краудфандинга, что требует от экономистов новых подходов к анализу финансовых рынков

В результате, приведенные в таблице 1 инновации, активизируют экономистов на постоянное обновление своих навыков и знаний для их эффективного использования в профессиональной деятельности.

Таким образом, сегодня остается лишь наблюдать изменения в профессиональных компетенциях современных экономистов, которые необходимы в условиях оцифровки всех бизнес-процессов. Это объясняется быстро меняющейся инфраструктурой мировой и отечественной экономик, в которой цифровым технологиям отдается ключевая роль. В свою очередь, это требует от экономических кадров развития новых навыков и умений, чтобы оставаться конкурентоспособными и эффективными в своей работе – навыков аналитической работы с большими данными, используя инструменты анализа данных, таких как Python, R или SQL; навыков работы с большими данными и умение использовать такие платформы, как Hadoop или Spark для анализа неструктурированных данных; на-

выков программирования на таких языках, как, к примеру, Python, что важно для автоматизации задач анализа данных и разработки эконометрических моделей; навыками визуализации данных, когда с помощью инструментов визуализации (Tableau или Power BI) усиливаются умения эффективно представлять данные для улучшения интерпретации результатов анализа; а также коммуникационные навыки, позволяющие убедительно представлять результаты своих исследований как технической, так и нетехнической аудитории и пр.

Все это в совокупности подчеркивают необходимость постоянного профессионального развития и обучения, чтобы экономисты могли эффективно справляться с вызовами современной экономики. Доказательством тому стал тот факт, что в последние годы множество компаний на основе инновационного подхода существенно изменили труд экономистов, а примерами таких компаний стали Google, Amazon, Uber, Mastercard, IBM, Bloomberg, международный валютный фонд (МВФ) и др., которые явно демонстрируют, как инновации в области данных и технологий трансформируют работу экономистов, позволяя им более эффективно анализировать информацию и принимать обоснованные решения.

Однако, несмотря на положительные изменения, цифровизация сегодня сопровождается рядом проблем. Среди главных вызовов можно выделить обеспечение кибербезопасности и сокращение разрыва между знаниями экономистов в сфере инновационной ориентированности профессиональной деятельности по различным регионам страны. Увеличение числа кибератак и утечек данных, не всегда высокий уровень цифровой грамотности, а иногда и ограниченный доступ к высокоскоростному Интернет-соединению сдерживают развитие цифровой экономики. Для создания более инклюзивного и безопасного цифрового будущего остается ориентироваться на разработку и внедрение эффективных систем защиты информации. Что касается минимизации разрыва в знаниях, необходимо создавать благоприятные условия для запуска стартапов и инновационных программ, включая доступ к финансированию и технологиям в менее финансово-обеспеченных регионах страны.

Таким образом, значимость труда современных экономистов в цифровом пространстве подтверждается усилением интереса к ин-

новационно-ориентированным продуктам во всех сферах профессиональной деятельности, поднимая статус российских экономических кадров на новый уровень прикладной деятельности. В свою очередь, это приводит к необходимости увеличения инвестиций в образование с целью развивая цифровых навыков экономических кадров.

Список литературы

1. Университет ИНТОСАИ / Новости и медиа. Новые возможности цифровой экономики. Электронный ресурс: <https://intosairussia.org/ru/novosti-media/kratie-obzory/novye-vozmozhnosti-tsifrovoj-ekonomiki.html>
2. *Стрелкова И.А.* Цифровая экономика: новые возможности и угрозы для развития мирового хозяйства // Экономика. Налоги. Право. 2018. № 2. С. 18–26. DOI: 10.26794/1999-849X2018-11-2-18-26.
3. *Кознов А.Б.* Влияние цифровизации на рынок труда. International Journal of Humanities and Natural Sciences, vol.4-2. 2019; С. 177-179.
4. *Маркова В.Д.* Цифровая экономика: новые возможности и угрозы для регионов // Регион: экономика и социология. 2019. № 3 (103). С. 102–115. DOI: 10.15372/REG20190304.
5. *Рихтер К.К., Пахомова Н.В.* Цифровая экономика как инновация XXI века: вызовы и шансы для устойчивого развития // ПСЭ. 2018. № 2 (66). С. 22–30.
6. *Алексеев А.* Модельер экономического роста // Коммерсантъ. 21 февраля 2024. Электронный доступ: <https://www.kommersant.ru/doc/6494093>
7. *Барановский С., Пузыревская А.* Теория моделирования диффузии инноваций // Наука и инновации. №10 (188). Октябрь 2018. С. 31–35. Электронный доступ: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-modelirovaniya-diffuzii-innovatsiy/viewer>.
8. *Понкин И.В.* Подрывные технологические инновации: понятие, значение и онтология / И.В. Понкин, В.П. Куприяновский, С.Л. Морева, Д.И. Понкин // International Journal of Open Information Technologies ISSN: 2307-8162 vol. 8, no.8, 2020.

Развитие человеческого капитала в интересах регионов и отраслей (на примере Новосибирской области)

Шкурина А.М.

*Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет
(Сибстрин), г. Новосибирск*

Аннотация. В статье рассмотрены особенности развития человеческого капитала в Новосибирской области, так как в XXI веке именно он становится основным фактором экономического роста отдельных регионов и страны в целом. Человеческий капитал олицетворяет собой спектр профессиональных компетенций и качеств человека, которые в процессе трудовой деятельности определяют производительность работника и при их реализации являются источником потенциальных доходов.

Ключевые слова: региональная политика, человеческий капитал, человеческий потенциал, стратегическое развитие, социально-экономическая политика, приоритетные направления, человеческий капитал Новосибирской области.

Одной из важных стратегических задач в настоящее время является социально-экономическое развитие регионов Российской Федерации. Человеческий капитал, инновационный потенциал человека и компетенции, которые формируются, развиваются и реализуются вместе с человеком – это основополагающие факторы, определяющим стратегическое развитие субъектов Российской Федерации. В рамках формирования трансформации экономической политики РФ и новой цифровой экономики утверждаются долгосрочные проекты и программы развития Субъектов РФ, обеспечивающие формирование и развитие человеческого капитала. Однако, поэтапные план развития человеческого потенциала и условия формирования человеческого капитала не всегда прописаны в нормативных документах, что влечет за собой ряд проблем между заявленными приоритетами развития и их отражением в правовых актах.

Развитие Российской Федерации в настоящее время невозможно без изменения отношения к человеческому ресурсу. Согласно указу Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21 июля 2020 г. № 474 получил реализацию национальный проект «Наука и университеты».

Национальный проект «Наука и университеты» включает в себя 4 федеральных проекта [1]:

- Развитие человеческого капитала в интересах регионов, отраслей и сектора исследований и разработок;
- Развитие масштабных научных и научно-технологических проектов по приоритетным исследовательским направлениям;
- Развитие интеграционных процессов в сфере науки, высшего образования и индустрии;
- Развитие инфраструктуры для научных исследований и подготовки кадров.

Основой данных проектов является человеческий капитал – как совокупность компетенций, знаний, умений и навыков, полученных в процессе обучения в университетах и используемых в дальнейшем для производства общественных благ и изменения технологического процесса, внедрения инновационных технологий и изменения социально-экономической среды на территории Российской Федерации.

По данным Росстат 5-7% всего российского сообщества и более 50% научного сообщества СФО составляют ученые Новосибирской области. Публикационная активность, разработка и внедрение патентов новосибирских ученых исследователей превышает в 2-3 раза показатели научного сообщества соседних регионов и в целом по Российской Федерации. Таким образом, Новосибирская область объективно характеризуется сегодня мощным научно-образовательным, инновационным потенциалом.

Качество научных исследований в некоторых ключевых областях, например, в физических науках академии СОРАН, по объективным показателям уже сегодня находится на мировом уровне. Вместе с тем в регионе отмечается низкий спрос на инновации, в том числе по причине низкой платежеспособности основных заказчиков регионального рынка и низкой восприимчивости реального сектора экономики к инновациям [2].

Пандемия 2020 года, введение санкции на территории РФ, изменения во внешней политики и развитии экономики России негативно отразились на социально-экономическом развитии Российской Федерации в целом и Новосибирской области в частности. Многие регионы и отрасли столкнулись с серьёзными проблемами и вызовами, которые требуют стратегически важных решений. Одним из таких решений в Новосибирской области стала разработка стратегии социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2030 года (далее – Стратегия 2030).

Стратегия 2030 является регламентирующим документом, определяющим развитие человеческого капитала, спектра целей и задач, а также новых приоритетных направлений развития отраслей Новосибирской области. Положения данного документа регламентируют действия инновационной и экономической политик, а также деятельность органов государственного и муниципального управления Новосибирской области в новых изменившихся условиях.

Территориальное месторасположения Новосибирской области и миграционные потоки обеспечивают регион необходимым трудовым ресурсом, что позволяет отнести Новосибирскую область к числу регионов с развитым рынком труда.

Как отмечалось ранее, человеческий капитал и человеческий потенциал жителей Новосибирской области является неоспоримым конкурентным преимуществом данного региона. Человеческий капитал предполагает наличие квалификации и компетенций работников, уровень их мотивации которые объединяются в систему, способствующую эффективному использованию ресурсов для достижения высоких результатов и создания добавленной стоимости.

Когда речь идет о потенциале доходов, необходимо учитывать не только текущий уровень производительности, но и возможности для роста и развития. Реализация человеческого капитала в потенциале может привести к значительным финансовым результатам. Эффективное управление человеческими ресурсами, разработка программ повышения квалификации и внедрение инновационных решений позволяют региону и отраслям не только сохранить конкурентоспособность, но и значительно увеличить свои доходы.

Кроме того, необходимо акцентировать внимание на важности командного взаимодействия и корпоративной культуры, которые формируют среду для максимального раскрытия человеческого потенциала сотрудников. В конечном счете именно синергия всех этих элементов и влияет на общую производительность и финансовую устойчивость организации в динамично меняющейся экономической политике.

Участие человека в трудовой деятельности определяется его потребностями и возможностями их удовлетворения. Трудовая деятельность для работника, с одной стороны, выступает как средство удовлетворения потребностей, в этом случае работник выступает в роли потребителя средств производства на рабочем месте. С другой стороны, трудовая деятельность является источником удовлетворения потребностей человека, потребностей в эффективном использовании физических и интеллектуальных способностей к труду, потребностей в восстановлении жизненных сил, в социальной защищенности, в совершенствовании самого себя. Поэтому возможность и степень удовлетворения потребностей человека зависит от качества трудовой жизни каждого конкретного работника. [3, с.80-81]

Человеческий капитал представляет собой многогранный феномен, который активно преобразует социально-экономическую структуру региона. Он не только влияет на рост производительности труда, но и служит катализатором инноваций и социальных изменений. Высокий уровень образования, навыков и компетенций людей сказывается на динамичности рынка труда, способствуя созданию новых рабочих мест и развитию предпринимательства.

Кроме того, человеческий капитал формирует уникальную культурную среду, которая определяет идентичность региона и способствует привлечению инвестиций. Чем больше разнообразие знаний и талантов, тем выше конкурентоспособность региона в глобальной экономике. В этом контексте важно учитывать, что человеческий капитал неразрывно связан с такими аспектами, как здоровье населения, качество образования и доступ к культурным ресурсам. Таким образом, развитие человеческого капитала выступает как инструмент экономического роста регионов и градообразующих отраслей.

Одним из обобщающих показателей развития человеческого капитала и социальной сфере можно считать индекс развития человеческого потенциала. В отношении Новосибирской области его значение выросло с 2005 года с 0,78 до 0,867 в 2015 году. При этом относительно других регионов Новосибирская область своего положения практически не изменила – по значению ИРЧП область переместилась с 19 на 20 место в РФ, а в СФО сохранила 4 место, уступая Томской области, Красноярскому краю и Омской области [2].

Новосибирская область обладает огромным потенциалом в сфере высшего и профессионального образования, благодаря наличию академий СОРАН, инженерных школ и научных школ, лидирующих на международном уровне.

Являясь научно-образовательным центром мирового уровня, Новосибирская область усиливает свои конкурентные преимущества в сфере образования по сравнению с другими регионами России и странами мира.

Развитие человеческого капитала представляет собой ключевой аспект, влияющий на устойчивый рост и гармоничное процветание регионов и отраслей в нем. Региональные программы развития в условиях стремительных изменений на рынке труда и глобализации, важно обеспечить интеграцию образовательных, социальных и экономических программ, направленных на формирование навыков и компетенций, необходимых для современной экономики.

Поддержка инновационных стартапов и малых предприятий также станет важным шагом к укреплению местного человеческого капитала, создавая новые рабочие места и способствуя экономическому росту. Таким образом, комплексный подход к развитию человеческого капитала станет залогом успешной реализации региональных программ и улучшения качества жизни в социуме.

В Новосибирской области развитие человеческого капитала зафиксировано в стратегических нормативно-правовых документах.

«Стратегией 2023» социально-экономического развития Новосибирской области определена миссия Новосибирской области – быть центром генерирования уникального человеческого капитала, максимальной реализации потенциала человека. Достижение жела-

емого будущего возможно через реализацию следующих стратегических приоритетов [2].

Приоритет 1. Развитие человеческого капитала и социальной сферы.

Приоритет 2. Развитие конкурентоспособной экономики с высоким уровнем предпринимательской активности и конкуренции.

Приоритет 3. Создание современной и безопасной среды для жизни, преобразование городов и поселков Новосибирской области. Приоритеты раскрываются через взаимосвязанную систему стратегических целей первого и второго уровней, а также задач по их достижению.

Нормативно-правовые акты стратегического развития Новосибирской области определяют человеческий капитал как основу для социально – экономического развития региона. Основной задачей становится создание таких условий, которые бы способствовали эффективному использованию человеческого капитала, вовлечению граждан в процессы социальной и экономической активности. Образование, доступ к информации, поддержка инициатив и предпринимательства – все это факторы, влияющие на качественное развитие населения. Важным аспектом является также повышение уровня жизни и благосостояния, что создаёт основу для привлечения новых кадров и удержания талантливых специалистов. При этом, в нормативных документах особое внимание уделяется условиям, среде, требованиям для формирования, развития, наращивания человеческого капитала.

Таким образом, человекоцентричный подход в стратегическом развитии Новосибирской области становится не просто декларацией, но реальным инструментом, направленным на создание устойчивых, адаптированных к современным вызовам условий для жизни и работы каждого человека.

Улучшение профессиональных компетенций, развитие человеческого капитала обеспечивается за счет реформирования системы образования всех уровней, повышения гибкости трудовых отношений, развития системы непрерывного профессионального образования и переподготовки кадров с учетом определения государственных приоритетов развития экономики.

Список литературы

1. Национальный проект «Наука и университеты» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legacy.lunn.ru/page/nacionalnyu-proekt-nauka-i-universitety> (дата. Обращения 04.11.2024).
2. Стратегия социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.economy.gov.ru/material/file/b351210625969360304211629499d3b/20181120no.pdf> (дата. Обращения 04.11.2024).
3. *Шкурина А.М.* Роль «человеческого фактора» в системе трудовых отношений. / А. М. Шкурина // Транспортное дело России. – 2021. – № 3. – С. 80-81.

УДК 331

Описание идеи труда в произведениях русских писателей XIX века

Яшкова Т.А.

*Академия труда и социальных отношений,
г. Москва*

Аннотация. В данной статье автор рассматривает общефилософское понятие «труд». Труд является процессом функционирования, направленным на удовлетворение как материальных, так и нематериальных потребностей общества. Анализируются разнообразные взгляды на идею труда в произведениях великих русских писателей XIX века, а именно А.С. Пушкина, Н. В. Гоголя, И. А. Гончарова, Л. Н. Толстого, которые по-разному идентифицируют понятие труда. Проводится анализ известных произведений русских писателей XIX века. В итоге делается вывод, что классики всемирной литературы широко освещали данную проблему в своих литературных произведениях, что прививало обществу уважение к любому труду.

Ключевые слова: Труд, деятельность, «единение», работа, занятие, «отчуждённый труд», притча.

Термин «труд» является общефилософским понятием, которое широко используется в экономике, социологии, политологии, юриспруденции и других сферах общества.

В обществоведческом словаре термин труд рассматривается, как:

1. Целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью средств труда материальных и духовных ценностей;
2. Работа, занятие;
3. Усилие, направленное на достижение цели;
4. Результат деятельности.

Обобщая вышеперечисленные понятия хотелось бы заметить, что труд является процессом функционирования, направленным на удовлетворение как материальных, так и нематериальных потребностей общества.

Обращаясь к произведениям великих русских писателей, хотелось бы рассмотреть, как описывается роль труда в этих знаменитых работах.

Начнём рассмотрение данного вопроса со сказочного эпоса всеми любимого писателя А.С. Пушкина. Так, к примеру, в сказке «Сказка о попе и работнике его Балде» труд – важная характеристика героев сказки, и автор ярко отражает это в произведении.

«До света все у него пляшет.

Попадья Балдой не нахвалится»,

«Ест за четверых, а работает за семерых» [1].

Касательно «Евгения Онегина» можно заметить, что «труд упорный был тошен» главному герою [2].

По-иному представляется роль труда в литературном творчестве Н.В. Гоголя. В таких произведениях, как «Шинель», «Портрет», «Мертвые души» писатель опирается во многом на религиозные, а не гражданские представления о значении труда. Труд рассматривается как добродетель и противопоставляется греховности. Писатель в своем творчестве обращается к описанию практического и духовного труда. Практический труд – это обязанность внешнего человека. Духовный же труд – это долг человека внутреннего. Идеальное положение дел – когда практический и духовный труд совпадают в пределах одного поприща [3]. К примеру, Акакий Акакиевич «жил в своей должности», «он служил с любовью»; «там, в этом переписывании, ему виделся какой-то свой разнообразный и приятный мир» [4].

Творчество Н.В. Гоголя раскрывает проблему отчуждённого труда; причём такая работа недвусмысленно показывается как демонический соблазн, отвлекающий человека от истинных должностей и поприща («Портрет», «Шинель»). Писатель касается проблематики труда, которая обретает новые смыслы и сохраняет акцент до нашего времени.

При этом интересно рассмотрение роли труда в произведениях И.А. Гончарова и Л.Н. Толстого. Гончаров в своем романе «Обломов» противопоставляет две культуры: русскую и западную. И.И. Обломов – образ человека с русской душой. А.И. Штольц – образ человека нового времени. Соответственно и отношение к труду у антиподов разное. Доказательством этого может служить беседа Штольца с Обломовым в которой отмечается, что труд для него – это «образ, содержание, стихия и цель жизни». Илья Ильич не понимает, зачем свою жизнь тратить на постоянную деятельность. Герой романа замечает: «Зачем же все эти тетрадки ... трата бумаги, времени и чернил? Зачем учебные книги? ... Когда же жить?» [5].

Роман Гончарова «Обломов» относится к великим произведениям, которые не теряют свою связь со временем и отражают в действительности сущность развития этого общества.

Интересен взгляд Л. Н. Толстого на роман «Обломов», оценка к которому менялась в связи с эволюцией собственных взглядов. Позиция писателя заключалась в том, что «Обломов и Обломовка» – это идиллическое прошлое, к которому нет возврата. Деятельность Штольца имеет ограниченный характер. Л.Н. Толстой считал, что необходим поиск нравственного смысла труда и начинает искать это начало.

Притча в творчестве Л. Н. Толстого имела колоссальное значение. Писатель считал, что «убедить рассуждениями людей, думающих иначе, нельзя. Нужно прежде сдвинуть их чувства» [6.Т. 51, с. 18]. Повесть «Хозяин и работник» интересно тем, что герои – купец Брехунов и его работник Никита – едут в метель, чтобы совершить выгодную сделку. Роща – цель поездки – становится «символом потребности к присвоению, экспансии мира» [7. С. 170]. Василий Андреевич при этом размышляет: «Нынче кто в округе гремит? Брехунов. А почему так? Потому – дело помню, стараюсь, не так, как

другие – лежни али глупостями занимаются. А я ночи не сплю. Метель не метель – еду. Ну и дело делается» [8. Т. 29. С. 32.]. В начале поездки купец очень самоуверен: несмотря на надвигающуюся бурю. В связи с чрезвычайной ситуацией происходит переосмысление происходящего и Василий Андреевич, услышав глас Божий, постигает истину жизни и спасает работника Никиту, делясь теплом своего тела и отрекаясь от своего дела. Писателю было важно донести свои мысли до читателя и возможно изменить его мышление.

Интересен тот факт, что тема труда, являющаяся важной составляющей художественной картины романа Л. Н. Толстого «Анна Каренина», в то же время является способом характеристики героев данного произведения.

На первых страницах романа мы встречаемся с характеристикой Степана Аркадьича Облонского, который является братом Анны, он «занимал почетное и с хорошим жалованьем место начальника в одном из московских присутствий» [9].

Одним из главных героев романа Толстого является Алексей Александрович Каренин. Убежденный защитник традиционных ценностей и социальных норм. Он верит в важность поддержания социальной иерархии и соблюдения устоявшихся обычаев. Герой прилежен в своей работе и стремится выполнять свои обязанности в меру своих способностей: «И для того, чтоб успевать сделать то, что ему предстояло каждый день, он держался строжайшей аккуратности. «Без поспешности и без отдыха» – было его девизом». Исполнительный и ответственный: Каренин серьезно относится к своим обязанностям государственного служащего и мужа. «Когда ты трудишься, любя труд, ты в нём найдёшь для себя награду» [10].

Акцентируя своё внимание на одном из действующих лиц – Константине Левине, автор передаёт его мысли: «А как мы сработали луг! Ах, как хорошо, удивительно!» [11].

Тема счастья от физического труда и сближения с крестьянами передается в словах Л.Н. Толстого «Коса резала сама собой» [12].

Остановливаясь на одном из самых культовых романов: «Война и мир», хотелось бы описать одну из ключевых фигур – Николая Андреевича Болконского. Он мужественный и честный, им движет желание творить справедливость. Н. А. Болконский ответственно отно-

сится к своим обязанностям и стремится служить своей стране. «Ему нужна деятельность, а эта ровная, тихая жизнь губит его». Болконский придерживается строгой трудовой этики и не любит безделья или лени: «...ни приезд сына и никакие необыкновенные события не должны были нарушать порядка дня» [13].

Рассуждая о жизни человека, хотелось бы сделать правильные выводы на основе бессмертной классики и завершить рассуждения о труде на следующей работе: Эссе «Труд, смерть и болезнь» (легенда) написанное Л. Н. Толстым в июле-августе 1903 года, но не опубликованным при жизни писателя. Автор в эссе пишет: «Они должны будут понять, что чем дружнее они будут работать, тем больше сработают, и тем лучше им будет жить. И это соединит их» [14]. Верной помощницей Л.Н.Тостого является его жена Софья Андреевна, которая переписывала труды супруга по девятнадцать-двадцать пять раз. В этом и заключается «единение» чаты Толстых и вклад во всемирную литературу. Толстой отмечает: «единение – важнейший, быть может единственный закон бытия человеческого». Исходя из этого, можно констатировать, что необходимо относиться к труду как к тяжёлому бремени, которое невозможно нести в одиночку. Необходима как поддержка коллектива, так и осознание общей цели. Труд приобретает этический характер в произведениях великого русского писателя.

Выполнение повседневного труда, непосредственных обязанностей рассматривается Л. Н. Толстым как нравственный долг, способный придать смысл человеческому существованию. Труд сопровождает человека на протяжении всей его жизни и помогает преодолеть даже самые тяжёлые её этапы. Классики XIX века широко освещали данную проблему в своих литературных произведениях, что прививало обществу привычку ценить любой труд.

Список литературы

1. А.С. Пушкин. Сказка о попе и о работнике его Балде. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.culture.ru/poems/4414/skazka-o-pope-i-o-rabotnike-ego-balde?ysclid=lo1o7l0ld4942453582> (дата обращения -15.10.2024).
2. А.С. Пушкин Роман в стихах. Евгений Онегин. Глава I. Строфа XLIII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.poetry-classic.ru/1-43.html> (дата обращения -15.10.2024).

3. Идея поприща была одной из основных у Гоголя. Слова должность и поприще в художественной системе писателя не равны «долгу» и «делу», отличаясь от них присутствием религиозной коннотации «места в бытии» – См.: Гончаров С. А. Творчество Гоголя в религиозно-мистическом контексте. СПб, 1997.
4. *Эшштейн М.* О значении детали в структуре образа. «Переписчики» у Гоголя и Достоевского // Вопросы литературы. 1984. № 12.
5. *И. А. Гончаров.* Избранные сочинения. М., 1990. С. 165.
6. *Толстой Л.Н.* Полн. собр. соч. в 90 томах. Т. 51. С. 18.
7. *Нагина К.А.* Пространственные универсалии и характерологические коллизии в творчестве Л. Толстого. Воронеж, 2012. 443 с.
8. *Толстой Л.Н.* Полн. собр. соч. в 90 томах. Т. 29. С. 32
9. *Толстой Л.Н.* Анна Каренина. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ilibrary.ru/text/1099/p.5/index.html?ysclid=m26kyj7ioy85344582> (дата обращения -15.10.2024).
10. *Толстой Л.Н.* Анна Каренина. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ilibrary.ru/text/1099/p.5/index.html?ysclid=m26kyj7ioy85344582> (дата обращения -15.10.2024).
11. *Толстой Л.Н.* Анна Каренина. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ilibrary.ru/text/1099/p.5/index.html?ysclid=m26kyj7ioy85344582> (дата обращения -15.10.2024).
12. *Толстой Л.Н.* Анна Каренина. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ilibrary.ru/text/1099/p.5/index.html?ysclid=m26kyj7ioy85344582> (дата обращения -15.10.2024).
13. *Л. Н. Толстой.* Война и мир. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ilibrary.ru/text/11/p.23/index.html?ysclid=m26lhnov1540701390> (дата обращения -15.10.2024).
14. *Л. Н. Толстой.* «Труд, смерть и болезнь» (легенда). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tolstoy-lit.ru/tolstoy/proza/trud-smert-i-bolezn.htm?ysclid=m26lmdgdgn557149919> (дата обращения -15.10.2024).

ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Всероссийская научно-практическая конференция «Человек труда и наука», состоявшаяся 1 ноября 2024 года в стенах Южного федерального университета уже в пятый раз, объединила представителей научного сообщества и профсоюзных лидеров, изучающих и возвышающих труд и гордое звание «Человек труда».

Пять лет назад для воплощения идеи проведения подобного междисциплинарного форума Юга России объединили свои усилия Представительство Федерации Независимых Профсоюзов России в ЮФО, Южный федеральный университет и его Первичная профсоюзная организация сотрудников и обучающихся, а также Федерация Профсоюзов Ростовской Области.

Неизменной всегда была поддержка со стороны ФНПР. Вот и в этот прекрасный день участникам и гостям конференции свое приветствие направил Президент ФНПР Михаил Шмаков. Участников не оставили без внимания и обратились к ним организаторы и партнеры конференции: заведующий кафедрой прикладной конфликтологии и медиации Института социологии и регионоведения ЮФУ Сергей Дюжиков, председатель Федерации Профсоюзов Ростовской Области Александр Лозыченко, ректор Академии труда и социальных отношений, заместитель Председателя ФНПР Нина Кузьмина, председатель Координационного совета профсоюзных организаций г. Новочеркасск Елена Лазарева, председатель Ростовской областной организации Общероссийского профсоюза образования Владимир Гайворонский, вице-президент – исполнительный директор Союза работодателей Ростовской области Владимир Нетесанов.

В ходе пленарного заседания доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права Академии труда и социальных отношений Константин Крылов представил доклад о национальных целях развития России и международном векторе в регулировании сферы труда. Доктор юридических наук, профессор, руководитель междисциплинарного Центра правовых исследований в области трудового права и права социального обеспечения Института государства и права РАН, главный научный сотрудник сектора процессуального права Института государства и права РАН Сергей Чуча в

своем выступлении рассказал о проблемах обеспечения занятости и социальной защиты в платформенной среде.

Доклад заслуженного деятеля науки РФ, руководителя научной школы «Гендерная и Экономическая социология», научного руководителя Департамента социологии Финансового университета при Правительстве РФ Галины Силласте был посвящен теме миграции и социо-гендерному исследованию мигрантов в России. Доктор медицинских наук, профессор, заведующий кафедрой профпатологии и пульмонологии ФГБОУ ВО РостГМУ Минздрава России Юрий Горблянский представил доклад о проблемах сохранения здоровья работников в современных условиях. Кандидат экономических наук, кандидат социологических наук, доцент кафедры экономики инновационного развития факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова Артем Гаврилюк свое выступление посвятил теме повышения производительности труда в условиях формирования и развития цифровой экономики.

Далее работа конференции продолжилась по секциям: «Социально-трудовые конфликты. Медиативные подходы в регулировании социально-трудовых отношений и конфликтов», «Труд и социально-трудовые отношения: правовые, экономические, социальные аспекты. Профсоюзы и их роль в развитии гражданского общества», «Экономика труда и пути повышения производительности труда. Подготовка кадров», «Профессиональное здоровье и благополучие работников. Здоровая и безопасная производственная среда» (впервые секция состоялась в Ростовском государственном медицинском университете) и «Труд и человек труда в литературе и искусстве» (секция состоялась в Ростовском государственном экономическом университете).

Перед участниками конференции имели возможность выступить с презентацией своей деятельности партнеры конференции: представители Ассоциации медиаторов «Примирение» и АНО ДПО «Центр практической подготовки и правового просвещения» (Анжела Куделина), издательского холдинга «Инфра-М», АНО «Информационный центр пенсионной грамотности» (Татьяна Недорезова) и Проекта популяризации безопасного труда – киноальманаха «Безопасная работа» (Андрей Африн).

Большой благодарности за поддержку мероприятия заслуживают традиционные партнеры конференции: Ассоциация экономического взаимодействия субъектов РФ ЮФО «Юг», Координационный совет отделений РСПП в ЮФО, Центральная профсоюзная газета «Солидарность» и Еженедельник науки и образования Юга России «Академия».

За пять лет проведения конференция успела стать традиционным событием осени в области научного осмысления труда и социально-трудовых отношений. Организаторы сейчас подводят итоги, «разбирают полеты», издают сборник материалов и уже обсуждают контуры будущего форума «Человек труда и наука».

Профессор Галина Силласте в 2020 году будучи на первом мероприятии такого формата по итогам встречи поделилась своими чувствами и сказала, что «конференция имеет потенциал к продолжению». Эта фраза окрыляет нас до сих пор и мы верим в то, что вместе делаем правильное дело...

Секретарь ФНПР – представитель ФНПР в ЮФО
Дмитрий Чуйков

Содержание

<i>Абраменко Е.В.</i> ТРУД И МОРАЛЬ В РАССКАЗЕ А.П. ЧЕХОВА «ЧЕЛОВЕК В ФУТЛЯРЕ»	4
<i>Апалькова А.А., Сагайдачная Е.Н.</i> О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА	8
<i>Ащеулова А.В.</i> АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	13
<i>Бажанов Н.Н.</i> ТЕХНОЛОГИЯ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА В СФЕРЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	23
<i>Банчу С.Г., Ширинкина Е.В.</i> ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	27
<i>Батусова Е.С.</i> СОВРЕМЕННАЯ РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В НЕКОТОРЫХ СТРАНАХ БРИКС ...	34
<i>Болгова Ю.В.</i> ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ	39
<i>Гайворонский В.Г.</i> РОЛЬ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ОТДЫХА В КОМПЛЕКСЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ ПЕДАГОГОВ	45
<i>Герасимова И.А.</i> ПРЕКАРИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ: ИЗМЕРЕНИЕ И СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА	49
<i>Гиссин В.И., Киносьян Н.В.</i> КАЧЕСТВО И БЕЗОПАСНОСТЬ СЫРОКОПЧЁНЫХ КОЛБАС, РЕАЛИЗУЕМЫХ НА РЫНКЕ Г. РОСТОВА-НА-ДОНУ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ	53

<i>Гордеев С.Е.</i> ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	57
<i>Губнелова Н.З., Черевкова А.И.</i> ТРУД КАК КУЛЬТУРНАЯ ЦЕННОСТЬ РОССИЙСКОГО НАРОДА: ИСТОРИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ.....	64
<i>Гурнак Е.Е., Зиновьева А.В.</i> АНАЛИЗ КАЧЕСТВА СЫРОГО КОРОВЬЕГО МОЛОКА, РЕАЛИЗУЕМОГО НА РЫНКАХ СЕЛЬХОЗПРОИЗВОДИТЕЛЯМИ ГОРОДА НОВОРОССИЙСКА	72
<i>Гурнак Е.Е., Симонова Е.И.</i> ЗАЩИТА ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ И КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА СЛИВОЧНОГО МАСЛА, РЕАЛИЗУЕМОГО ЧЕРЕЗ МАРКЕТПЛЕЙСЫ И В РОЗНИЦЕ.....	78
<i>Жело В.В.</i> ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	84
<i>Зинченко В.О.</i> ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА И ТЕНДЕНЦИИ ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ.....	89
<i>Зыбин А.Я.</i> НАЛОГОВАЯ РЕФОРМА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА	94
<i>Игнатъева Т.С., Горин М.А.</i> СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	99
<i>Игнатъева Т.С., Пашкова С.М.</i> СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ЕЕ ЭТАПЫ И РОЛЬ В СТАНОВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕКА КАК ПРОФЕССИОНАЛА	104
<i>Исик Л.В.</i> ДИАГНОСТИКА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	109

<i>Кацибаев А.А.</i> ФЕНОМЕН СОВРЕМЕННОГО ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ	115
<i>Кодис О.С.</i> ЖИЗНЬ НА КОЛЕСАХ: ПРОБЛЕМЫ МИГРАЦИИ ГЛАЗАМИ ЛИТЕРАТОРОВ И КИНЕМАТОГРАФИСТОВ	122
<i>Колабаева А.А., Рожков В.Д.</i> ВЛИЯНИЕ ФРАГМЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ НА РЫНОК ТРУДА И НЕОБХОДИМОСТЬ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	130
<i>Концевич Г.Е., Корабельникова А.Н., Михайлова Е.Д.</i> ОБЕСПЕЧЕННАЯ СТАРОСТЬ: ВОЗМОЖНОСТИ ПЕНСИОННОГО НАКОПЛЕНИЯ	138
<i>Коротченко М.Е.</i> ЗНАЧЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОСТИ ПЕРЕДАЧИ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ	145
<i>Костюк Р.Н., Лисицин В.Г.</i> ПОВЫШЕНИЕ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ И РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ МАРКЕТИНГОВЫХ ПОДХОДОВ	148
<i>Костян И.А.</i> ТРУДОВОЕ ПРАВО И МЕХАНИЗМ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	153
<i>Кравченко Е.В., Суховеева А.А.</i> КОРПОРАТИВНОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ	162
<i>Кузнецова Ю.В.</i> ЖИЗНЕННЫЙ ДИЗАЙН КАК НОВАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПРАКТИКА МЕЖДУ КАРЬЕРОЙ И ОБУЧЕНИЕМ	168
<i>Лукашева Н.Н.</i> ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	173

<i>Медведева М.С.</i> ТРУД В ИСКУССТВЕ И ИСКУССТВО КАК ТРУД. ГЕНЕАЛОГИЯ ОТНОШЕНИЙ.....	180
<i>Механцева К.Ф.</i> РЕАЛИЗАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПРОЕКТОВ ПО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РФ.....	184
<i>Милохина П.Д., Гейценредер Е.С.</i> ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА НА ПРОИЗВОДСТВЕ	191
<i>Мироненко Е.И.</i> ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД – ПРОБЛЕМЫ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИИ.....	195
<i>Мосяенко О.С.</i> АНАЛИЗ РЫНКА АГЕНТСТВ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕТСКИХ ПРАЗДНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ Г. РОСТОВА-НА-ДОНУ)	199
<i>Наливайко М.Н., Лисицын П.А.</i> ОЦЕНКА КАЧЕСТВА И БЕЗВРЕДНОСТИ ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ ПО РАЙОНАМ Г. РОСТОВА-НА-ДОНУ	205
<i>Наливайко М.Н., Погорелова О.Г.</i> ОЦЕНКА КАЧЕСТВА МОЛОКА СЫРОГО КОРОВЬЕГО, РЕАЛИЗУЕМОГО НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ РЫНКАХ Г. РОСТОВА-НА-ДОНУ, ВЛИЯНИЕ СЕЗОННОСТИ НА КАЧЕСТВО МОЛОКА.....	208
<i>Нестеренко Н.А.</i> РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ.....	214
<i>Николаева Е.С.</i> МАНИФЕСТАЦИЯ КОНЦЕПТА «ТРУД» В РУССКИХ ПОСЛОВИЦАХ И ПОГОВОРКАХ.....	217
<i>Нор-Аревян О.А., Житенёв О.А.</i> МУЖЧИНЫ И ЖЕНЩИНЫ В ПРОФЕССИИ ВРАЧА.....	223
<i>Павлов О.В.</i> ИННОВАЦИИ В ДРЕВНЕМ РИМЕ ПЕРИОДА ПЕРЕХОДА ОТ РЕСПУБЛИКИ К ИМПЕРИИ. КОРРЕЛЯЦИЯ СУЩНОСТИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ИННОВИРОВАНИЯ В ДРЕВНЕМ РИМЕ С СОВРЕМЕННОСТЬЮ В КОНТЕКСТЕ НЕОБХОДИМОСТИ ПОНИМАНИЯ БУДУЩЕГО	228

<i>Павловская В.Ю., Хлебникова А.А.</i> НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ.....	240
<i>Патенко Г.Р.</i> СОЧЕТАНИЕ ТРУДА И ОТДЫХА В ЖИЗНИ ЛИЧНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ДУХОВНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	247
<i>Прокопьева М.Г.</i> ДОРОГА К СЛАВЕ ПРОКЛАДЫВАЕТСЯ ТРУДОМ.....	254
<i>Распопова Н.И.</i> ЗНАЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИИ В ОПТИМИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	259
<i>Родионова Н.Д., Бойко О.Н.</i> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ	263
<i>Рожкова А.Ю.</i> КОГНИТИВНЫЕ НАВЫКИ – БАЗОВЫЕ СЛАГАЕМЫЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ	268
<i>Романовская Г.В.</i> ФОРМИРОВАНИЕ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ФОРМАТЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛУБА	277
<i>Рубцова В.С., Сагайдачная Е.Н.</i> АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПОощРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННОГО КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА РЫНКЕ ТРУДА. ОПЫТ РОССИИ И США	281
<i>Рудая О.А.</i> ТРУД В ШУМЕРСКИХ ПИСЬМЕННЫХ И ВИЗУАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКАХ ТРЕТЬЕГО ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ ДО Н. Э.....	285
<i>Рябошапка А.И.</i> К ВОПРОСУ О ЗАТРАТАХ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ОБУЧЕНИИ.....	290

<i>Самсонов И.И., Анисимова Н.П.</i> О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КЛАССИФИКАТОРА ПРИЧИН НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ	297
<i>Сатикова С.В., Андреева О.И.</i> ВЗАИМОСВЯЗЬ КОНФЛИКТНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	303
<i>Сорокина Ю.В., Кучеренко Я.В., Когут А.Д.</i> ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ НА РЫНОК ТРУДА ..	308
<i>Тебекин А.В.</i> РЕАЛИЗАЦИЯ ПОСТУЛАТОВ КОНЦЕПЦИИ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ КАК ИСТОЧНИК ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И РОСТА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ	316
<i>Федосеева Л.В., Шалагинова М.Д.</i> РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ: ПОИСК НОВЫХ МОДЕЛЕЙ ЗАНЯТОСТИ	322
<i>Фельдман П.Я.</i> К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ВЛИЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ.....	328
<i>Харченко Е.А.</i> ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	334
<i>Хахонова Н.Н.</i> ЛИДЕРСТВО ЧЕРЕЗ ПОНИМАНИЕ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА	339
<i>Хорохордина А.В.</i> ФЕНОМЕН ДЕСТРУКТИВНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕТЕЛЬНОСТИ.....	345
<i>Чуйков Д.А.</i> РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ФЕДЕРАЛЬНО-ОКРУЖНОМ УРОВНЕ: ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ	348

<i>Шабальникова В.В., Гейценредер Е.С.</i>	
ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРОФЕССИЮ СТРОИТЕЛЯ: АВТОМАТИЗАЦИЯ И ЦИФРОВИЗАЦИЯ	354
<i>Шадже А.А.</i>	
СУБЪЕКТИВНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ	358
<i>Шароватова Е.А.</i>	
ВЛИЯНИЕ НАУЧНО-ПРИКЛАДНЫХ ИННОВАЦИЙ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ТРУДА СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИСТОВ.....	362
<i>Шкурина А.М.</i>	
РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИНТЕРЕСАХ РЕГИОНОВ И ОТРАСЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ).....	370
<i>Яшкова Т.А.</i>	
ОПИСАНИЕ ИДЕИ ТРУДА В ПРОИЗВЕДЕНИЯХ РУССКИХ ПИСАТЕЛЕЙ XIX ВЕКА.....	376
ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ	382

Научное издание

ЧЕЛОВЕК ТРУДА И НАУКА

***V Всероссийская научно-практическая конференция
г. Ростов-на-Дону, 1 ноября 2024 г.***

Сборник материалов



Информационные партнеры конференции

ЦЕНТРАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ГАЗЕТА

СОЛИДАРНСТЬ

Ежегодник науки и образования Юга России
Академия

Партнеры деловой программы конференции



Общероссийское неиндустриальное объединение работодателей

**АССОЦИАЦИЯ
БЕЗОПАСНОСТЬ И КАЧЕСТВО**



**БЕЗОПАСНАЯ
РАБОТА**.рф

ПРОЕКТ ПОПУЛЯРИЗАЦИИ БЕЗОПАСНОГО ТРУДА



ЛИГАПРОФ

ЦЕНТР
ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И
ОБЩЕСТВЕННОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ

ИНФРА·М

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ХОЛДИНГ

znanium

электронно-библиотечная система