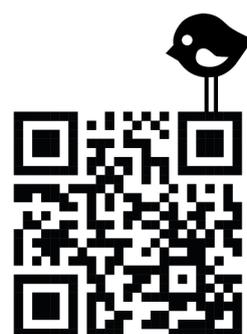


novainfo

118

2020



# ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ НАУКИ

## Анализ и выбор наилучшего варианта дистанционной работы в программных продуктах «1С»

Селиверстов А.С.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Белгородский государственный национальный исследовательский университет

*В современном мире для автоматизации бизнеса необходимо внедрять программное обеспечение, особенно в розничных магазинах. В Российской Федерации одним из наиболее популярных программных продуктов для розничных магазинов является «1С». Пользователи часто используют распределенные информационные базы, обмен между различными типовыми конфигурациями, это ведет за собой ряд требований и особенностей, для работы которых не всегда выполняются необходимые условия. Для упрощения работы, настройки структур торговых точек и обеспечения надежности, существуют различные способы удаленной работы. Эти способы снимают ответственность с узлов, на которых работают пользователи, что повышает надежность и не останавливает работу, если одна точка вышла из строя. В данной статье рассмотрены и проанализированы стандартные и наиболее популярные методы удаленной работы.*

На сегодняшний день на территории Российской Федерации одним из наиболее популярных программных продуктов для бизнеса является «1С».

Линейка программных продуктов «1С» достаточно широка, начиная от ведения бухгалтерского учета и заканчивая отраслевыми направлениями, такими как: производство молока, мебели и т.д. В связи с этим возникает потребность в возможности контроля производительности, финансовой аналитики. Возможности программных продуктов включают в себя широкий функционал по демонстрации различных отчетов деятельности организации, однако, возникает потребность просматривать и (или) работать в программе удаленно.

Существуют следующие возможности работы с программным продуктом «1С» дистанционно:

1. Публикация базы через web-сервер и работа с web-интерфейсом «1С»;
2. Подключение к базе через тонкого клиента «1С»;
3. Подключение к серверу удаленных рабочих столов (RDP).

Для того чтобы понять в каких случаях какой из выше представленных вариантов использовать предлагается рассмотреть каждый из вариантов более детально.

### **Публикация базы через web-сервер и работа с web-интерфейсом «1С»**

Веб-сервер (web-server) — это сервер, который позволяет выполнять прием и обработку запросов (HTTP-запросов) от клиентов к веб-сайту.

Сам термин «веб-сервер» также применяется к техническим устройствам и программному обеспечению, которые выполняют функции веб-сервера. Это может быть какой-нибудь компьютер, который специально выделен из группы персональных компьютеров или рабочая станция, на которых установлено и работает серверное программное обеспечение.

Для данного варианта можно рассмотреть возмож-

ность развернуть информационную базу в файловом варианте через Apache HTTP-сервер или в серверном. Здесь вариант будет зависеть от количества рабочих мест, например, если это три рабочих места, то развернуть в файловом варианте будет допустимым. Если будет работать одновременно четыре и более количество пользователей, то конечно необходимо разворачивать серверный вариант работы базы, в таком случае необходимо будет приобрести сервер «1С: Предприятия» и решить на чем разворачивать базу на PostgreSQL (это бесплатно программное обеспечение) или на Microsoft SQL Server (лицензия на который необходимо будет приобрести). Также необходимо будет установить и настроить Apache HTTP-сервер. Плюсы данного подключения в том, что с любой точки мира при стабильном интернет подключении вы сможете зайти через браузер и получить необходимую информацию. Минусы, это отсутствие подключения торгового оборудования, через браузер подключить различного рода торговое оборудование для бесперебойной работы не представляется возможным. Также минусом является дороговизна настройки и стоимости программного обеспечения при данном методе подключения.

### **Подключение к базе через тонкого клиента «1С»**

Работа в режиме тонкого клиента «1С» предполагает, что на сервере, кроме хранения данных, используется практически весь программный код и запросы, все данных хранятся на сервере. На своем рабочем месте пользователь вводит необходимую информацию и видит на мониторе результат.

В данном методе подключения есть только одно отличие от первого, это возможность запуска программы на локальном компьютере при помощи «Технологической платформы 1С» под тонким клиентом. Это означает, что информационную базу можно запустить локально и подключить к ней торговое оборудование. Также плюсом является тот факт, что при маленькой производительности компьютера, информационная ба-

за будет работать намного быстрее, так как запуск произведен посредством тонкого клиента, и база развернута на веб-сервере. Минус данного подключения, это при отсутствии интернет подключения возможность работы в информационной базе будет отсутствовать.

#### **Подключение к серверу удаленных рабочих столов (RDP)**

RDP (протокол удалённого рабочего стола) — это проприетарный протокол прикладного уровня.

Как правило, RDP клиент применяют для работы в одной локальной сети. Например, из дома с одного компьютера подключиться к другому.

Данный способ подключения подразумевает, что с локального компьютера при помощи настройки удаленных рабочих столов операционной системы Windows появляется возможность подключение к другому рабочему столу, например серверу, где и находится база. Плюсом является относительно экономичность данного метода, при этом если планируется подключе-

ние торгового оборудования, то необходимо будет настроить проброс портов. Также следует учесть, что при подключение, например кассы печать может занимать до нескольких минут.

В независимости от выбранного подхода к удаленному подключению следует взять во внимание тот факт, что количество приобретенных клиентских лицензий «1С» должно быть равно количеству одновременно работающих пользователей в информационной базе. А также необходимо обратить внимание на тот факт, где будут активированы лицензии. При использовании выше описанных пунктов, а особенно третьего и наиболее популярного активировать клиентские лицензии необходимо на сервере, куда и будет организованы удаленный доступ. Таким образом, наиболее выгодным и популярным на сегодняшний день остается подключение к серверу удаленных рабочих столов (RDP).

## ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

### Разработка конструкции устройства для обслуживания пожарных рукавов

Пучков П.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России

*В статье рассматриваются новые технические решения, направленные на модернизацию базовой конструкции установки ТЦ-11П для скатки и пережатки пожарных рукавов на новое ребро. Создана трехмерная модель станка, рассмотрены преимущества устройства перед аналогами, описана конструкция станка, а также указаны основные характеристики.*

Установлено, что напорные пожарные рукава используются значительно чаще, чем другие виды пожарного оборудования. А это значит, что они требуют к себе не малого внимания, которое заключается в техническом обслуживании и ремонте. Процесс технического обслуживания пожарных рукавов заключается не только в мойке и сушке рукавов, но и в скатке и пережатке на новое ребро пожарных рукавов. Качественное, добросовестное и своевременное обслуживание пожарных рукавов, это обеспеченность пожарно-спасательных частей исправными пожарными напорными рукавами, что определяет боевую готовность и оперативность пожарных подразделений при тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ.

Идея создания нового станка для скатки и пережатки пожарных рукавов на новое ребро заключается в глубокой модернизации базовой конструкции установки ТЦ-11П для намотки пожарных рукавов в скатку и пережатки на новое ребро. Предлагается оснастить базовый станок электрическим приводом, установить две металлических полки для хранения принадлежностей и пожарных рукавов, а также установить на основание устройства колеса (ролики) для возможности легкого перемещения устройства в помещении. На рисунках 1

и 2 представлена конструкция базового и модернизированного станка.



Рис. 1. Устройство для скатки и пережатки пожарных напорных рукавов (базовая модель станка).

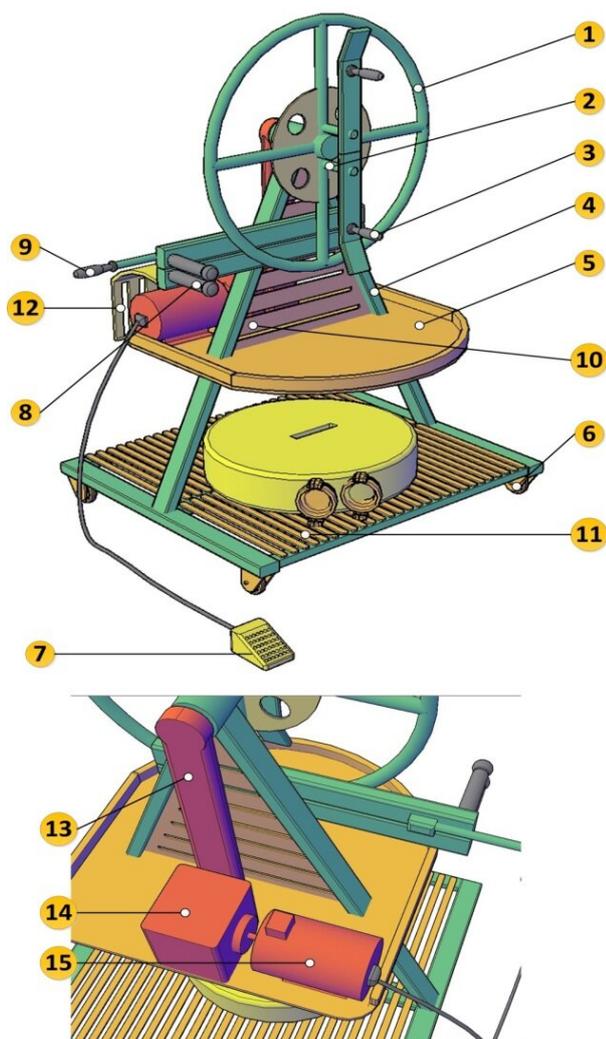


Рис. 2. Устройство для скатки и перекатки пожарных напорных рукавов (модернизированная модель станка): 1 — колесо со спицами; 2 — штырь со съемной втулкой и прижимом; 3 — рукоятка; 4 — рама сварная; 5 — кронштейн с полкой; 6 — колесо (ролик); 7- педаль; 8 — ригели направляющие; 9 — рычаг подвижный; 10 — перегородка; 11 — нижняя полка ( для рукавов); 12 — защита двигателя; 13 — цепная передача; 14 — редуктор червячный; 15 — электродвигатель.

Предлагаемое устройство для скатки и перекатки пожарных рукавов состоит из сварной рамы (4) на колесах (роликах) (6) (для удобного перемещения устройства), в верхней части, которой расположен узел вращения, колесо со спицами (1), в нижней части устройства имеется нижняя полка ( для удобства перевозки рукавов). К одной из спиц приварены два штыря (2) (со съемными втулками и прижимом) для размещения на них наматываемого пожарного рукава. Для перекатки рукава на новое ребро имеется подвижный рычаг (9) и направляющие ригели (8). На уровне рабочего колеса, к каркасу конструкции приварен кронштейн с полкой (5), на который монтируется цепная передача (13), червячный редуктор (14) и электродвигатель (15). Имеется защита двигателя (12) и перегородка (10) для предотвращения механических повреждений электродвигателя, а также имеется педаль ( для пуска электродвигателя) (7).

Технические характеристики предлагаемого устройства следующие:

1. Одновременно наматывать можно только один пожарный рукав.
2. Типоразмер наматываемых рукавов и перекатываемых на новое ребро 51,66,77.

Габаритные размеры устройства (ширина) увеличатся по сравнению с исходными размерами станка ТЦ-11П, за счет монтажа металлической полки с редуктором и электродвигателем. Длина устройства составит 900 мм, ширина 850 мм, высота 1360 мм.

Себестоимость изготовления такого устройства относительно не велика.

Цены на базовую установку ТЦ-11П на разных сайтах организаций, которые изготавливают и продают такого вида оборудования колеблются от 12000 рублей до 27000 рублей. В зависимости от исполнения и качества материала. Возьмем за основу средний показатель цены это 21000 рублей.

В таблице 1 представлен перечень комплектующих, необходимых для модернизации установки и их стоимость.

Таблица 1. Стоимость комплектующих

№ п/п	Наименование комплектующего	Количество шт.	Цена за единицу, руб.	Общая стоимость, руб.
1.	Установки на базе ТЦ-11П.	1	21000,00	21000,00
2.	Асинхронный двигатель АИР 80 А4	1	4 703,00	4 703,00
3.	Червячный редуктор NMRW030	1	3 390,00	3 397,00
4.	Цепная передача WA 400	1	7 500,00	7 500,00
5.	Педальный выключатель FS-3	1	650,00	650,00
6.	Провод гибкий — ПВС 4х 1,5	3 м	42,00	126,00
7.	Штепсельная вилка ИЕК 024 ЗР+РЕ 32А 380В IP44	1	240,00	240,00
8.	Ролик откатной	4	18,00	72,00
<b>Итого:</b>				<b>37688,00</b>
<b>Из них затраты на модернизацию:</b>				<b>16688,00</b>

Далее представлен расчет экономической эффективности внедрения данной разработки.

В настоящее время наблюдается катастрофический дефицит личного состава в пожарно-спасательных частях. Помимо прямых обязанностей бойцы должны успевать в течение суток провести учебные занятия, обслуживание пожарно-технического вооружения, проведение пожарно-тактических занятий с выездом, поддержание чистоты в закрепленных помещениях и многое другое. Учитывая, что дворы наших городов давно заставлены автомобилями, и нет возможности ближе подъехать к месту пожара. Зачастую приходится использовать многометровую магистральную линию, которая включает в себя практически все рукава находящиеся в расчете. Вот и получается из всего выше сказанного, что на «хорошем пожаре» будет задействовано большое количество пожарных рукавов. А обслужить правильно (мойка, сушка, скатка) не хватает ни времени, ни рабочих рук. Поэтому иногда приходится оставаться после боевого дежурства, и скатывать пожарные рукава всем караулом. Из этого следует, что если бы в пожарной части находилась бы механизированная установка по скатке и перекатке пожарных рукавов, возможно процесс скатки рукавов производился быстрее, и одним человеком. Тем самым облегчая несение службы дежурному караулу.

Поэтому использование механизированных установок в пожарно-спасательных частях вопрос весьма ак-

туальный.

Месячный фонд рабочего времени составляет 168 часов. Средняя зарплата по Саратовской области 30 тыс. рублей. Путем деления средней зарплаты работника на количество часов, получим, что час оплаты работника составляет 180 рублей. На установке с ручным приводом, на котором необходимо привлекать двух рабочих, можно скатать за час работы в среднем 20 рукавов. Стоимость работ за 1 час составит 360 рублей.

На установке оснащенной электромеханическим приводом, к работе будет привлечен только один рабочий, который так же может скатать за час 20 рукавов. При этом стоимость часа работы будет составлять 180 рублей, плюс затраты на электрическую энергию. За час работы электродвигатель мощностью 1,1 кВт потребит 1 кВт электроэнергии. Стоимость одного кВт в Саратовской области для организаций 3,6 рублей. Получается, что за 1 час работы электродвигателя мы потратим 3,6 рубля. Все вместе 183 рубля 60 копеек. Взяв во внимание, что модернизация станка нам обошлась в 38500 тыс. рублей, можно посчитать, что через 209 часов работы на механизированной установке одним человеком, окупится модернизация установки. По отношению к установке с ручным приводом, на котором работало бы два человека. При этом нужно учитывать, что качество скаток будет лучше на механизированной установке.

Список литературы:

1. Зарубин В.П., Топоров А.В., Киселев В.В., Яковенко Т.А. Разработка передвижной мастерской для проведения технического обслуживания пожарных автомобилей. / Техносферная безопасность. — 2017. — № 4 (17). — С. 3-7.
2. Пожарная техника: Учебник / Под ред. М.Д. Безбородько.-М.: Академия ГПС МЧС России, 2004.-550 с.
3. Тарабасов Н. Д., Учаев П. Н., Проектирование деталей и узлов машиностроительных конструкций: Справочник. — М., Машиностроение, 1983. — 239 с, ил.

## Влияние негативных факторов пожара на механические свойства керамических строительных материалов

Пучков П.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России

*В данной статье представлены результаты эксперимента по исследованию механических свойств керамического кирпича при различных высоких температурах. Целью эксперимента являлось исследование влияния температуры на прочностные характеристики керамического полнотелого кирпича, который широко применяется при строительстве несущих стен в гражданских и промышленных зданиях и инженерных сооружениях.*

Многие инженерные конструкции и их элементы испытывают деформацию сжатия. Испытания на сжатие являются основными при определении механических характеристик хрупких материалов: чугуна, бетона, искусственного и естественного камня, кирпича, керамики и т.д. В данной статье представлены результаты эксперимента по исследованию механических свойств

керамического кирпича при различных высоких температурах. Целью эксперимента являлось исследование влияния температуры на прочностные характеристики керамического полнотелого кирпича, который широко применяется при строительстве несущих стен в гражданских и промышленных зданиях и инженерных сооружениях.

Образцы для проведения эксперимента были подготовлены из старого керамического рядного полнотелого (в современных кирпичах иногда изготавливают пустоты (пустотелый кирпич) для повышения теплоизоляционных свойств) кирпича размером (250x120x65 мм). Кирпич был напилен на кубики размером 50x50x50 мм (см. рис.2)



Рис. 1. Кирпич керамический рядовой полнотелый одинарный 250x120x65



Рис. 2. Образцы для испытаний на сжатие

По применению данный кирпич рядовой предназначен для устройства внутренних частей несущих и ограждающих конструкций, перегородок, забутовок и т. д.), поэтому данный кирпич не обладает такой высокой огнестойкостью как, например, печной кирпич.

Поэтому задачей данного эксперимента являлось изучение потери прочности кирпича при воздействии негативных факторов пожара.

Кирпич, из которого напилены образцы ранее находился в кирпичной кладке с наружной стороны стены, поэтому долгие годы подвергался негативному воздействию окружающей среды: атмосферной влаги, воздействию плесени, мхов и т.д. Поэтому учитывая вышеперечисленные негативные факторы, прочность испытываемых образцов была значительно ниже, прочности нового керамического кирпича, но образцы из старого керамического кирпича по механическим свойствам наиболее приближены к механическим свойствам кирпичей, находящихся в стенах существующих старых инженерных сооружений.

При испытании на сжатие (Рис.3) использовался гидравлический пресс ПСУ — 10 предназначенный для статических испытаний стандартных образцов строительных материалов. Максимальная сила сжатия 100000 Н (10 тонн). Также для эксперимента для нагревания образцов использовалась высокотемпературная камерная электропечь ПЛ10/12,5 с максимальной температурой нагрева 1250 °С. Образцы из керамического кирпича предварительно нагревались до различных температур, после чего на гидравлическом прессе производили измерения максимального значения разрушающей силы. Затем высчитывали напряжение  $\sigma_b$  при котором образец разрушался. В таблице 1 представлены результаты измерений.

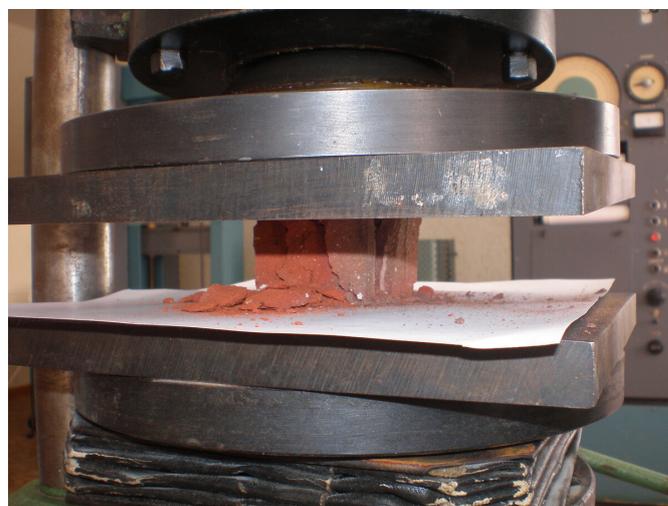


Рис. 3. Испытание на сжатие образца на прессе ПСУ-10

Таблица 1. Протокол испытания керамического рядного полнотелого кирпича на сжатие

№ образца	Материал	Площадь сечения $F$ , мм <sup>2</sup>	Температура, °С	Значение силы $F$ , Н		Значение напряжения $\sigma$ , МПа
				Появление трещин $F_{в1}$	Разрушение $F_{в2}$	
1	Кирпич керамический (старый)	2400	25±2	6000	11520	4,8
2	Кирпич керамический (старый)	2500	100±10	6000	11500	4,6
3	Кирпич керамический (старый)	2350	200±10	6000	10690	4,55
4	Кирпич керамический (старый)	2450	300±10	4500	10800	4,4
5	Кирпич керамический (старый)	2250	400±10	2000	9250	4,1

На основе полученных данных построен график зависимости временного сопротивления керамического кирпича при деформации сжатия от температуры. Данный график представлен на рисунке 4.

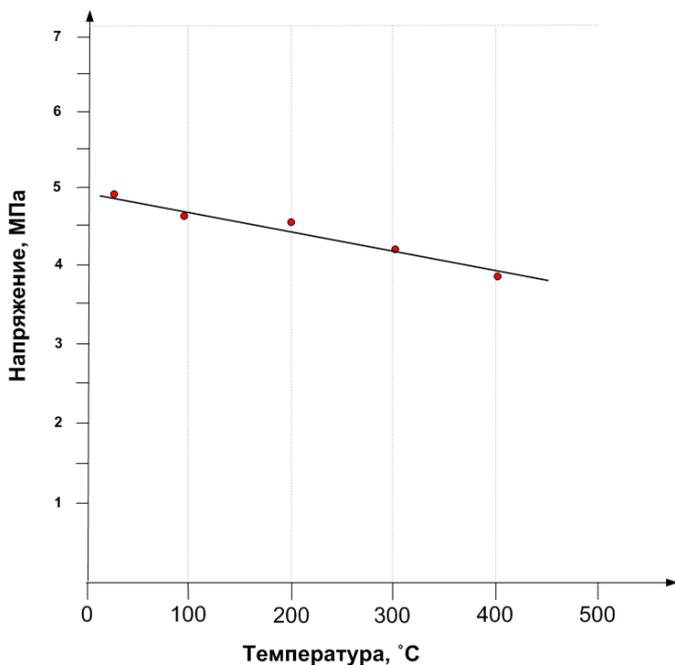


Рис. 4. График зависимости временного сопротивления керамического кирпича при деформации сжатия от температуры

Характер разрушения образцов представлен на рисунках 5-8



Рис. 5. Разрушение образцов, изготовленных из керамического полнотелого кирпича при  $T=25^{\circ}\text{C}$



Рис. 6. Разрушение образцов, изготовленных из керамического полнотелого кирпича  $T=100^{\circ}\text{C}$



Рис. 7. Разрушение образцов, изготовленных из керамического полнотелого кирпича  $T=200^{\circ}\text{C}$



Рис. 8. Разрушение образцов, изготовленных из керамического полнотелого кирпича  $T=400^{\circ}\text{C}$

#### Список литературы:

1. Гуляев А.П. Металловедение. — М.: Металлургия, 1986. — 542 с.: ил.
2. Бернштейн М.Л., Займовский В.А. Механические свойства металлов: Учебник для вузов. — М.: Металлургия, 1979. — 495 с.
3. Конструкционные материалы / Б.Н. Арзамасов, В.А. Брострем, Н.А. Буше и др.; Под общ. ред. Б.Н. Арзамасова. — М.: Машиностроение, 1990. — 687 с.
4. Пучков П.В., Киселев В.В., Топоров А.В. Разрушение строительных металлоконструкций в условиях пожара. // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. — 2010. — №3. — С. 29–32.

# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

## Стимулирование труда персонала

Гнускина С.С.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф.Уткина

*На сегодняшний день стимулирование труда персонала представляет собой комплекс мер со стороны организации, направленные на повышение производительности труда всех сотрудников, для эффективной работы организации в целом. В данной статье рассмотрены материальные и нематериальные формы стимулирования труда персонала на примере АО «ЭР-Телеком Холдинг» (Дом.ру) в городе Рязань.*

Стимулирование персонала — это метод управления персоналом организации необходимый предприятию для побуждения всего трудового коллектива к выполнению целей организации.

Формы стимулирования персонала:

1. Материальные формы — затрагивают мотивы людей, имеющих экономическую составляющую (заработная плата, денежные методы оплаты труда)
2. Нематериальные формы — затрагивают все возможные мотивы людей, которые не могут быть реализованы экономическими методами.

На примере деятельности компании Дом.ру в сфере материального стимулирования рассмотрим эффективность применения форм стимулирования. В системе материального стимулирования труда своих сотрудников Дом.ру использует такие стимулы как: заработная плата, премирование, льготы и вознаграждения.

Реальная заработная плата сотрудников состоит из двух частей:

1. Постоянной (основной части) — это оклад по занимаемой должности;
2. Переменной (премиальной части) — это различные виды премий: ежемесячные премии; премии за выслугу лет; дополнительные выплаты за праздничные дни (в двойном размере); ежеквартальные премии в размере 5%; материальная помощь к отпуску.

Источником выплаты премии является специальный фонд премирования, образуемый в размере 35% от суммарной фактической экономии, полученной в результате внедрения конкретных мероприятий по снижению затрат (издержек).

Для обеспечения действенности премирования величина премии за снижение издержек заинтересовывает сотрудников в получении экономии.

Для более точного понимания, в чем именно нуждается персонал организации, какой стимул побуждает их работать лучше, Дом.ру проводит раз в год анонимное анкетирование, в котором сотрудник может выбрать вариант ответа стимула, побуждающего именно его к эффективной работе (заработная плата, гибкий график, продвижение по карьерной лестнице, предоставление льгот). На основании этих анкет вносятся коррективы в существующую систему стимулирования на предприятии.

Вместе с материальными стимулами руководство предприятия прибегает к использованию нематериальных стимулов для повышения эффективности работы своих сотрудников. К нематериальным стимулам ра-

ботников, применяемых компанией Дом.ру относятся:

1. Продвижение по карьерной лестнице которое, производится на основе оценки компетентности руководителей, специалистов Общества в соответствии с локальными нормативными актами;
2. Участие в управлении предприятием — как возможность вносить предложения и внедрять в работу эти предложения при условии ожидаемой их эффективности;
3. Престиж труда — повышение престижа труда с целью повышения заинтересованности сотрудников в работе именно на этом предприятии длительное время, приверженности предприятию и т.д;
4. Самосовершенствование, самореализация — возможность сотрудникам предприятия совершенствоваться в профессиональной сфере;
5. Возможность обучения, переподготовки и повышения квалификации реализуется на основе программы, заложенной в бизнес-плане Общества в соответствии с Положением об организации обучения на производстве и повышении квалификации рабочих кадров.

Существующая система мотивации и стимулирования труда на предприятии Дом.ру не уникальна, но и не совсем типична для предприятий этой сферы деятельности. Проанализировав применяемые формы стимулирования рассмотрим плюсы и минусы организации системы стимулирования труда персонала.

Плюсы, системы стимулирования предприятия заключаются в: понятной системе оплаты труда, открытой и понятной системы формирования трудовой карьеры и продвижения по карьерной лестнице, возможность получить бесплатное обучение в профессиональной сфере.

К минусам стоит отнести: низкий уровень заработной платы, отсутствие документации, регулирующей и регламентирующей систему стимулирования, которая так же способствовала совершенствованию системы стимулирования. В данной документации предлагается разработать новые методы стимулирования или совершенствование уже используемых.

Несмотря, на минусы у работников и руководителей Дом.ру есть стимул работать эффективнее и приносить предприятию прибыль. Система стимулирования персонала на предприятии развита, но как считают большинство работников, она недостаточно продуманна и требует доработок.

Существует много разных моделей мотивации, ко-

торые могут противоречить друг другу, но руководителям организаций не следует искать идеальную, необходимо разработать собственную программу мотивации и стимулирования труда персонала. При этом, следует

понимать, что у каждой компании должна быть своя специфическая программа, которая бы учитывала все особенности компании.

Список литературы:

1. Официальный сайт Интернет-провайдера Дом.ру [<https://ryazan.domru.ru>]
2. Материальные и нематериальные методы стимулирования труда [[https://studbooks.net/1490322/menedzhment/materialnye\\_nematerialnye\\_metody\\_stimulirovaniya\\_truda](https://studbooks.net/1490322/menedzhment/materialnye_nematerialnye_metody_stimulirovaniya_truda)]

## Методы социальной мотивации

Клюева В.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина

*В статье рассмотрены методы социальной мотивации персонала, наиболее часто используемые в современных компаниях. Данное исследование дополняется также сравнительным анализом факторов социальной мотивации на примере компаний «1С» и «Google».*

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена тем, что многие компании сталкиваются с проблемой текучести персонала, одной из причин которой является недостаточно эффективная система мотивации. В большинстве случаев, при разработке системы мотивации делается основной акцент на денежной части, практически игнорируя неденежную часть.

«Согласно статистике, около 60% сотрудников увольняются непосредственно из-за финансовой части мотивации. Но есть ещё примерно 40% тех, кто расстаются с работодателями по совершенно иным причинам. Как правило, это происходит из-за несоответствия ценностей кандидатов и элементов, из которых состоит нематериальная часть мотивации персонала, либо в связи с её полным отсутствием» [1]. Следовательно, существуют и другие важные факторы помимо материальных, которые нужно учитывать. Для этого следует обратить внимание на социальную мотивацию персонала.

Социальной мотивации, которая представляет собой разработку определенного социального пакета,

стали уделять все большее внимание многие успешные компании. Это связано с тем, что предоставляя такой пакет, организация даёт понять своим сотрудникам, что она учитывает ценность каждого из них, заботится о них, пытается сделать их жизнь лучше. Также социальный пакет способствует удержанию наиболее лучших сотрудников, которым денежная часть не так важна.

Социальный пакет может состоять из мотиваторов, требующих финансовых вложений со стороны компании (бенефитов), и мотиваторов, не требующих финансовых вложений. В зависимости от компании те или иные социальные выплаты и льготы распределяются как адресно, в зависимости от трудового вклада или уровня должности, так и безадресно, независимо от вклада и должности.

Бенефиционная система представлена в таблице 1 и включает в себя мотиваторы, которые никак не зависят от трудового вклада или грейда должности (А) и наоборот напрямую с ними связанные (группа Б) [2].

Таблица 1. Бенифиционная система мотивации

Группа А	Группа Б
Питание работников за счет средств компании	Программы кредитования, субсидий, скидок, гибких социальных выплат и льгот
Медицинская страховка и медицинское обслуживание	Учёба за счёт компании
Оплата путевок	Предоставление личного кабинета, мобильного телефона и т.д.
Оплата командировочных расходов	Индивидуальные программы страхования работника и членов его семьи
Оплата проезда до работы или компенсация расходов на бензин при использовании личного автомобиля в служебных целях	Для топ-менеджеров система трех-пятилетних контрактов с выплатой значительных бонусов в конце срока
Предоставление специальной одежды на рабочих местах	Продажа амортизированного ценного оборудования по льготным ценам
Программы гибких графиков работы	Опционы на акции компании
Пенсионные корпоративные программы	Обучение смежным профессиям
Программы развития карьеры, профессионального и квалификационного роста персонала	Программы «участия в успехе»

В свою очередь, мотиваторы, не требующие финансовых вложений от компании, оказывают сильное воздействие на социально- психологический климат в коллективе (например, доски почёта, публичное устное одобрение действий работника, поздравление со знаменательными датами, присвоение внутренних званий и т.д.).

Проведем сравнительный анализ московского филиала компании «1С» и американской компании «Google» на предмет факторов социальной мотивации, которые, по мнению работников, значительно мотивируют их к работе, которые представлены на рисунке 1:



Рис. 1. Факторы социальной мотивации в «1С» и «Google»

Исходя из графика видно, что наиболее мотивирующими факторами для сотрудников «1С» являются обучение на профессиональных курсах за счет фирмы — 30% и компенсация проезда до работы — 24%. Это может быть связано с тем, что в данной компании работают IT-специалисты, которым нужно постоянно обновлять свои знания и совершенствоваться в своем деле.

Однако, компания не использует неденежные мотиваторы в виде публичной похвалы и т.д., а использует наоборот бенефиты, требующие инвестиций от компании.

В «Google» же используются как бенефиты, так и неденежные мотиваторы, которые практически в одинаковой степени интересуют работников.

Таким образом, факторы социальной мотивации в российской и американской компании схожи друг с другом, но имеют свои собственные особенности. Это может быть связано с разным уровнем экономического развития, культурными особенностями и другое. Каждая организация по-разному выстраивает систему мотивации, основываясь даже на менталитете той или иной страны.

На мой взгляд, бесспорно материальная часть все-

гда будет необходимой и незаменимой для мотивации сотрудников. Однако, современное общество достигло той точки, когда работникам становится этого мало, либо не так уже важно, как прежде. Поэтому необходимо включать в разработанную систему мотивации данный аспект. Однако, к этому вопросу стоит подходить рационально, заранее выяснив действительные факторы мотивации сотрудников.

Список литературы:

1. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд, 2019. -№ 10 — с. 47-48
2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учеб. пособие / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2013. — с. 50-53

## Инновации в сфере управления персоналом

Буланова В.О.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени Ф.В. Уткина

*В данной статье рассматривается понятие инноваций в сфере управления персоналом. Изучаются обстоятельства и порядок внедрения инноваций в кадровую работу. Путем проведения анализа инновационных методов и технологий, применяемых в современных организациях, доказываем необходимость создания и внедрения инноваций в управление персоналом.*

Персонал является одним из важнейших факторов, определяющих эффективность деятельности компании, ее успех и конкурентное преимущество. Это связано с тем, что в условиях современной конкурентной борьбы большое место занимают управление знаниями и человеческим капиталом. Условия и требования рынка постоянно меняются, появляются инновации в различных сферах жизни, и, следовательно, сфера управления персоналом также должна реагировать на эти изменения.

Создание и внедрение инноваций в сфере управления персоналом является составной частью системы инновационного управления всей деятельностью организации. Этот процесс не менее важен, чем использование технологических инноваций: ведь невозможно добиться успеха, повышая только количественные показатели работы и забывая про работу с персоналом.

Инновации — это внедренное новшество, востребованное рынком и обеспечивающее высококачественный подъем эффективности процессов или продукции.

Потребность компании в инновациях в сфере управ-

ления персоналом возникает ввиду таких обстоятельств, как:

- повышение уровня образованности персонала;
- возникновение новых технологий, которое предполагает обязательную переподготовку работников и менеджеров;
- изменение ценностей и кадровых технологий организации;
- увеличение роли технологий охраны здоровья и безопасности профессиональной деятельности;
- увеличение роли менеджеров как участников процесса развития персонала;
- увеличение внимания к личности работника;
- развитие процедур оценки достижений сотрудников;
- смена иерархической структуры управления на более профессиональное, ориентированное на персонал.

В сфере управления персоналом выделяют три основных направления инноваций, представленных в следующей таблице.

Таблица 1. Направления инноваций в сфере управления персоналом

Направление инноваций	Цель направления деятельности
Инновационный кадровый маркетинг	Формирование высококвалифицированного потенциала организации в области кадров
Инновационный технологический кадровый менеджмент	Изучение новых способов работы с персоналом, связанных с современной техникой и применением новых технологий
Инновационный образовательный менеджмент	Разработка нововведений в сфере подготовки специалистов в образовательном процессе

Процесс внедрения и использования инноваций является важным, и к нему нужно подходить обдуманно. Только после проведения исследования существующей системы и выявления ее достоинств и недостатков, инновацию можно внедрить в систему управления персоналом. Внедрению подвергаются только те инновации,

применение которых поможет решить стоящую перед организацией проблему.

Невозможно представить себе кадровую работу без процесса обучения персонала. В данной сфере имеются свои инновационные методы, которые представлены в следующей таблице.

Таблица 2. Инновационные методы обучения персонала

Метод обучения	Характеристика метода	Достоинства и недостатки метода
Визуализация	Существует проективная и непроективная форма визуализации. Проективная — представлена в виде фильмов, презентаций, видеороликов, компьютерной анимации и так далее. Непроективная форма — в виде предметов, картин, доски и мела, интерактивной доски, карты и так далее.	Достоинства: полное восприятие необходимой информации; возможность рассмотреть динамику изучаемого процесса. Недостатки: высокая степень зависимости от аналитических способностей обучаемого.
Метод симуляции	Представляет собой симуляцию ситуации, сходной с реальной, приближенной к жизненным проблемам. Благодаря этому методу становится возможным изучать стадии, принципы и особенности какого-либо процесса.	Достоинства: возможность вносить и отслеживать изменения изучаемого процесса под действием различных факторов; возможность изучить процесс изнутри. Недостатки: большие временные затраты метода.
Метод кейса	Представляет собой описание реальной ситуации и предоставление обучаемым возможности проанализировать сложившуюся ситуацию и ее результат, а также сделать выводы.	Достоинства: возможность изучить сложные вопросы в спокойной обстановке тренинга; возможность выявлять, анализировать и просчитывать каждый шаг, ведущий к решению; возможность обучаться на реальных проблемных ситуациях, получать навыки решения проблем. Недостатки: дороговизна метода; ограниченные способы обсуждения проблем.
Ролевая игра	Позволяет участникам примерить на себя различные роли и применяется для закрепления полученных знаний.	Достоинства: достаточно легкий способ усвоения знаний и навыков; возможность освоить или закрепить разнообразные модели поведения; высокая эффективность «обучения через действие». Недостатки: большие временные затраты на создание продуманного сценария игры; опасность несерьезного отношения обучаемых к методу игры.
Воркшоп	Представляет собой интерактивное учебное мероприятие, которое строится на собственной активности участников. Акцент ставится на самостоятельном обучении участников и интенсивном групповом взаимодействии. Задача метода — динамическое получение знания.	Достоинства: возможность получать навыки решения проблем; реальное участие в процессе решения проблем; высокая степень усвоения навыков и знаний; возможность проверить полученную информацию на практике. Недостатки: большие временные затраты; опасность некомпетентного тренера.
Тренинг	Является практической составляющей, которая представлена в форме комплекса практических упражнений, но также включает небольшую долю теоретического материала.	Достоинства: возможность проверить полученную информацию на практике; возможность повысить уровень теоретических знаний; возможность расширить общие познания обучаемых; возможность самоанализа. Недостатки: опасность некомпетентного тренера; замкнутость некоторых обучаемых не приведет к эффективному процессу обучения.

Метод кейса, метод ролевой игры и метод тренинга пользуются большой популярностью в настоящее время и позволяют организациям повысить эффективность процесса обучения персонала. Метод воркшопа является наиболее перспективным из представленных, но не все организации готовы его применять ввиду их недостаточной технологической оснащенности.

Также, помимо процесса обучения персонала, акцент в кадровой работе ставится на повсеместное внедрение и активное использование информационных технологий и техники. В следствие информационного развития общества деятельность службы по управлению персоналом должна быть направлена на применение инновационных информационных технологий в данной сфере. Так, можно выделить следующие технологии:

1. Проведение собеседований через Skype, заполнение электронных бланков анкет, трансляция электронных копий персональных документов, дистанционное обучение. Достоинством данной технологии является возможность решать кадровые вопросы в удаленном доступе;
2. Создание баз данных для учета и контроля кадровой статистики, что облегчает процесс хранения и использования информации;
3. Проведение видеоконференций, преимущество которых является возможность общаться с сотрудниками удаленных подразделений;
4. Использование электронной почты для пересылки информации среди сотрудников, которое способно облегчить и сделать более быстрым процесс передачи информации;
5. Использование интерактивных приложений, таких как iSpring, Teachbase, WebTutor, GoToMeeting и другие. Достоинствами данных технологий являются возможность обучения персонала, предоставление всей необходимой информации, возможность найти способы решения кадровых вопросов, возможность работать в удаленном доступе.

Такие технологии, как Skype, электронная почта, проведение видеоконференций и дистанционное обучение, уже широко применяются во многих компаниях, так как дают возможность работать в удаленном доступе. К сожалению, работники кадровых служб недостаточно осведомлены о возможностях использования интерактивных приложений, поэтому их редко можно встретить в работе, но данные технологии являются достаточно перспективным методом решения многих кадровых вопросов и проблем.

Еще одной инновацией в сфере управления персо-

налом является аутсорсинг, один из распространенных методов высвобождения персонала. Аутсорсинг — это привлечение организацией сторонних компаний для выполнения каких-либо функций. Некоторые компании все еще настороженно относятся к данному методу и считают, что лучше все функции выполнять самостоятельно, «своим» персоналом. Но применение данной инновации позволяет организации сэкономить деньги на содержание собственного штата сотрудников, более профессионально выполнять определенные функции, направить сэкономленные средства на решение других более важных организационных проблем. Данный метод, как и все методы, имеет свои недостатки, такие, как риск утечки информации, сложность выбора организации-аутсорсера, отсутствие возможности руководителя влиять на работу сотрудников сторонней организации. Чтобы эффективно внедрить данную инновацию, необходимо учитывать ее недостатки и ответственно подходить к выбору аутсорсера.

Рассмотренные инновации в сфере управления персоналом являются лишь частью среди всего многообразия применяемых нововведений. Работа кадровых служб не стоит на месте, и в дальнейшем она должна быть направлена на решение таких перспективных задач, как объединение системы управления персоналом с действующими системами психологического и психического тестирования; паспортизация и оценка рабочих мест согласно с условиями труда; стандартизация работы; формирование индивидуальных программ обучения для сотрудников; повышение эффективности работы сотрудников с помощью использования информации о них, их заинтересованностях и способностях.

Таким образом, можно сказать, что применение инноваций в сфере управления персоналом нацелено на более эффективное управление кадровыми процессами. Компания должна реагировать на изменения во внешней среде, должна меняться и не бояться применять нововведения. Персонал является ключевым аспектом эффективной, прибыльной работы организации, поэтому ему необходимо уделять большое внимание. Главная цель инноваций в сфере управления персоналом — это обеспечение организации сотрудниками, способными создавать и эффективно применять новые идеи в различных областях своей деятельности, создавая при этом определенные условия профессионального и социального развития персонала. Правильное и продуманное внедрение инноваций в работу с персоналом может принести пользу самим сотрудникам, компании и обществу.

#### Список литературы:

1. Голянич В.М., Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / В.М. Голянич, Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. — 2013. — № 2(50). -245 с.
2. Максимов Н. Н. Теоретические основы инновационной деятельности // Молодой ученый. — 2013. — №10. —343 с.
3. Долженко Р.А. Инновации в системе управления персоналом организации / Р.А. Долженко // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2013. — № 1 (99). — С. 149-153.
4. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. — 2015. — №4. — 408 с.

# Применение эффективных методов мотивации персонала

Кирюхина А.А.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина

*В статье рассмотрены наиболее распространенные методы мотивации персонала. Выделены материальные и нематериальные методы, а так же их разновидности.*

Мотивация персонала — это создание условий в компании для побуждения сотрудника работать более эффективно и качественно, достигая поставленные цели. Мотивация персонала выступает как способ повышения производительности труда. Вследствие повышения производительности труда работников, улучшаются экономические показатели предприятия в целом.

Мотивация персонала проводится в сочетании со стратегией организации, ее целями, планами развития, как долгосрочными, так и краткосрочными, а так же в соответствии с ценностями корпоративной культуры.

Рассмотрим следующие виды, а именно, наиболее распространенные виды мотивации персонала: материальная и нематериальная мотивация.

Материальная мотивация — то, что напрямую связано с это финансовой частью. При материальной мотивации можно выделить следующие методы:

1. Система поощрения. Сюда входят: оплата за труд, премиальная часть, различные виды надбавок и другое. Использование такого метода сотрудники осознают, что чем выше его уровень производительности труда, тем больше вероятность получить значительное вознаграждение за труд.
2. Система штрафования. Рабочие, что обязанности были выполнены некачественно, то есть с нарушениями, недочетами, порчей имущества, в конечном итоге будут оштрафованы. Но Получение таких штрафов мотивирует в дальнейшем работать лучше и не допускать повторения ошибок. Система штрафования и система поощрения — две совершенно противоположные системы.

Рассматривая различные причины увольнения сотрудников, можно сделать вывод о том, что зачастую поводом увольнения работника служит отсутствие именно нематериальной мотивации, а не материальной. Поэтому для того, чтобы сократить затраты на поиск, адаптацию и обучение принятых сотрудников, нужно уделять ровно одинаковое внимание разработке как материальной системы, так и нематериальной системы мотивации труда персонала.

Нематериальная мотивация — ни что иное как мотив для качественной, с высоким уровнем производительности работы. При этом без вмешательства финансовой составляющей.

К наиболее эффективным методам нематериальной мотивации можно отнести следующие:

- карьерный рост: для многих работников важно знать, что грамотное и качественное исполнение своей работы может послужить повышением в должности а, следовательно, и появлению более вероятной возможности и в дальнейшем получить профессиональное обучение;
- социальный пакет и официальное трудоустрой-

ство: для многих людей, которые заинтересованы в поиске рабочего места, немаловажным является соблюдение трудового законодательства (к примеру, наличие отпуска), а так же наличие подходящего социального пакета (к примеру, бесплатное питание, оплата проезда к месту работы, организация досуга);

- благоприятная атмосфера рабочего коллектива: сплоченный и дружный коллектив оказывает только положительное влияние на работу персонала, и, наоборот, если атмосфера в коллективе/офисе неблагоприятная, то это служит блоком к стандартному рабочему ритму;

- культурные мероприятия для коллектива работников: организовывать корпоративы, праздники, субботники безусловно важно, ведь они служат опорой для становления дружной атмосферы в компании, помогают работникам отдохнуть, а так же узнать получше друг друга;

- престижность компании: работа в престижной компании всегда более приоритетна при выборе рабочего места, таким образом имидж фирмы- достаточно неплохой нематериальный мотиватор;

- обучение за счет фирмы: в настоящее время множество компаний, заводов и фабрик хотят обучать сотрудников «у себя» и за собственные средства, ведь важно дать возможность работнику получить новые знания и в какой-то степени опыт работы;

- похвала сотрудника от руководителя: похвала может быть как личной, так и при публице, то есть при коллективе. Формой выражения похвалы может быть доска почета, грамота, благодарность и другое. При этом, можно проводить различные конкурсы, в котором сотрудники смогут побороться за звание лучшего работника. Отличным мотиватором послужит объявление о лучшем сотруднике не только на почетной доске или в здании фирмы, но и в интернет — ресурсе, на официальном сайте компании.

Анализируя вышеперечисленные методы мотивации, следует отметить, что нет тех, которые эффективны в большей степени. Руководителю организации необходимо подбирать методы мотивации по возможности индивидуально к каждому сотруднику, а если такой возможности нет, то хотя бы индивидуально к каждому отделу.

Что бы понять, верно ли подобраны методы мотивации, необходимо обратить внимание на следующие моменты:

- производительность труда за определенный период: можно сравнить показатели за несколько периодов, где использовался один способ мотивации и другой (при высоком уровне мотивации производительность безусловно вырастет);
- атмосфера в коллективе (к примеру, корпора-

тивные мероприятия, как правило, сближают людей, создают рабочую, дружескую обстановку);

— текучесть кадров (как правило, при эффективной мотивации персонала текучесть кадров должна снизиться).

Руководителем организации могут быть разработаны личные методы определения эффективности мотивации.

Рассматривая методы мотивации персонала, применяемые в АО "Рязанский Радиозавод можно выделить следующие:

— материальная мотивация (как система поощрений, так и система штрафов). Благодаря грамотному сочетанию и использованию данных систем, персонал работает более эффективно, увеличивается выработка и производительность труда.

— нематериальная мотивация (обучение за счет компании). АО "Рязанский Радиозавод" предоставляет

людям возможность прийти на завод с целью трудоустройства без должного уровня образования, пройти обучение и получить квалификацию. Так же, если сотрудник желает повысить квалификацию, на заводе можно пройти обучение, а после сдать экзамен для подтверждения своих знаний. Данная возможность обучения служит основным видом мотивации для сотрудников.

Со временем группа методов мотивации работников расширяется. В настоящее время фирмы стараются помочь своим сотрудникам в вопросах проживания, выделяют абонементы в различные места культурно-массового отдыха и многое другое.

Грамотному руководителю необходимо гуманно мотивировать персонал. Мотивация позволяет увеличить производительность труда, а так же добиться максимальной выработки от сотрудников.

Список литературы:

1. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие для вузов — 2-е изд., перераб. и доп. — М.:ИНФРА-М, 2019. — 464с.
2. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. 2019. № 10. С. 47-48

## Влияние стресса на производительность труда

Евдокимов И.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина

*Стресс сотрудников отрицательно коррелирует с их производительностью труда. Но есть определенные исключения из правила, например, некоторые люди находятся в лучшем эмоциональном состоянии во времена бедствия (кризисов). И в итоге они оправдывают ожидания работодателя и показывают замечательную производительность. Это возможно, когда сотрудники имеют большой опыт в выполнении задач. Люди, обладающие исключительными навыками и компетенциями в выполнении заданий, могут когнитивно оценить возможный стрессовый сценарий как вызов, а не как угрозу.*

**Стресс** — это реакция людей на необоснованное (чрезмерное) давление или требования, предъявляемые к ним. Стресс сотрудников является растущей проблемой для организаций, его можно определить, как живое обстоятельство, в котором люди сталкиваются с ограничениями возможностей или потерей чего-то, что они ценят, с непредсказуемыми последствиями.

Стресс не всегда бывает отрицательным. Он также иногда может выявлять лучшее в отдельных людях и побудить человека открыть для себя инновационный подход к выполнению задач. Это положительное измерение стресса называется эустресс. Но обычно термин стресс имеет отрицательное значение, и этот отрицательный аспект стресса называется дистрессом. Например, когда подчиненного преследует его начальник или сотрудник несчастлив от неподходящей ему работы и т.д. Можно сказать, что стресс заставляет одних людей «ломаться», а других — «бить рекорды».

Факторы, приводящие к стрессу, называются **стрессорами**. Ниже описаны некоторые из стрессоров, действующих на сотрудников:

1. **Организационные факторы** — с ростом организационного напряжения происходит увеличе-

ние организационных факторов, которые вызывают стресс среди сотрудников. Некоторыми из таких факторов являются:

- дискриминация в структуре заработной платы;
- строгие правила и инструкции;
- неэффективная коммуникация;
- давление со стороны коллег;
- конфликты целей и неясность целей;
- отсутствие участия сотрудников в принятии решений;
- чрезмерный контроль над сотрудниками со стороны руководителей.

1. **Индивидуальные факторы** — существуют различные ожидания, которые члены семьи, начальники и подчиненные ожидают от сотрудника. Неспособность понять такие ожидания или передать такие ожидания приводит к ролевой неоднозначности (ролевому конфликту), который, в свою очередь, вызывает стресс. Другими индивидуальными факторами, вызывающими стресс у сотрудников, являются врожденные личностные черты, такие как нетерпеливость, агрессивность, ригидность, постоянное ощущение нехватки времени и т.д.

**2. Внеорганизационные факторы** — существуют определенные проблемы вне организации, которые приводят к стрессу среди сотрудников. Инфляция, семья, технологические изменения и быстрые социальные изменения также вызывают стресс.

**Некоторые из симптомов стресса на рабочем месте:**

- прогулы, опоздание на работу, бегство с работы (до окончания рабочего дня);
- ухудшение производительности труда, систематическое наличие ошибок в выполняемой работе, потеря памяти;
- ухудшение здоровья, раздражение, беспокойство;
- неправильное питание (переедание или недоедание), чрезмерное курение и употребление алкоголя, бессонница.

Безусловно стресс, испытываемый сотрудниками на работе, оказывает негативное влияние на их здоровье, работоспособность и поведение в организации. Таким образом, очень важно иметь эффективные стратегии управления стрессом в организации, для того, чтобы можно было уменьшить и контролировать пагубные последствия стресса для сотрудников.

**Организационные стратегии управления стрессом заключаются в следующем:**

- повышении эффективности коммуникации;
- поощрении большего количества организационных коммуникаций с сотрудниками, чтобы не было никакой ролевой двусмысленности (конфликта);
- поощрении участия сотрудников в принятии решений;
- предоставлении сотрудникам независимости, содержательной и своевременной обратной связи, и большей ответственности;
- организационные цели должны быть реалистичными, стимулирующими и конкретными. Сотрудники должны иметь обратную связь о том, насколько хорошо они продвигаются к этим целям;
- нужно поощрять децентрализацию;
- иметь справедливую структуру заработной платы;
- содействовать ротации и улучшению рабочих мест;
- создавать справедливую и безопасную рабочую среду;

— оценивать сотрудников по достижению и превышению их целевых показателей.

**Индивидуальные стратегии управления стрессом заключаются в следующем:**

— сотрудники должны составлять список ежедневных дел и расставлять приоритеты действий. Делать регулярные перерывы во время работы, чтобы расслабиться. Благодаря эффективному управлению временем сотрудники могут своевременно достигать своих целей и справляться с рабочими нагрузками и, таким образом, избегать стресса;

— балуйте себя физическими упражнениями. Это нужно для эффективного кровообращения, поддержания себя в форме и отвлечения ума от рабочих нагрузок;

— ведите здоровый образ жизни. Регулярно спите, пейте много воды, ведите здоровый образ жизни. Используйте методы релаксации, такие как йога, прослушивание любимой музыки и медитация;

— сотрудники должны иметь эмоциональный интеллект на рабочем месте. Они должны обладать самосознанием, уверенностью в себе и самоконтролем на рабочем месте;

— работники должны выстраивать социальную поддержку. Они должны иметь тесные связи с надежными коллегами, которые могут выслушать их проблемы и помочь им. Эта социальная связь поможет сотрудникам преодолевать стресс;

— найдите интересный способ для снятия стресса, например, шутить, играть в игры, настольный теннис и т.д.

— не нужно постоянно заниматься собой. Поверните свой фокус наружу. Помогайте другим. Это может помочь снять стресс.

Таким образом, подводя итог, можно сказать, может ли стресс портить или повышать производительность труда, зависит от организационных, индивидуальных и внеорганизационных факторов, навыков и опыта сотрудников, а также от их личностных особенностей.

Организации нужно поощрять открытое и честное общение, создавать среду, в которой сотрудники будут менее подвержены стрессу, что позволит им наилучшим образом использовать свои способности и навыки за счёт чего будет стимулироваться производительность труда сотрудников.

# Система мотивации и стимулирования персонала банка

Заболотская Д.А.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет

*В статье затрагивается значимость систем мотивации и стимулирования работников в банке. Рассматриваются различные системы мотивации: материальные, нематериальные и новая система опцион.*

В современном обществе особую роль играет эффективность использования человеческих ресурсов в организациях, к таким организациям относятся и коммерческие банки. У руководителей банков существует множество проблем из-за несовершенства систем мотивации и стимулирования персонала.

Проблемы в системе поощрения персонала появляются из-за специфики работы в данной сфере. В процессе работы сотрудники в основном используют свои умственные способности, несут большой груз ответственности за принятые решения и производимые операции. Постоянная монотонная работа в компьютере, стресс, неравномерная загруженность могут заставить работника покинуть компанию, поэтому необходимо тщательно и правильно разработать систему мотивации персонала.

Руководитель способен воздействовать на мотивацию подчинённых путем правильной организации работ, предоставлением самостоятельности, постановкой четких целей, контролем и наставлением, своевременно воздействовать на группу сотрудников или индивидуально на каждого. [1;73]

Для поддержания эффективности работы персонала существуют материальные и нематериальные способы мотивации. К нематериальной системе мотивации относятся оплачиваемые отпуска, медицинские страховки, бесплатное обучение для повышения квалификации, улучшение условий труда, выдача личного автомобиля от компании и многое другое.

Моральное поощрение сотрудников в виде грамот, наград за заслуги перед компанией, требует индивидуальный подход. При таком виде поощрения необходимо, чтобы сотрудник был вовлечён в процесс работы и был заинтересован в продвижении банка и осуществлении его миссии. Актуально введение дополнительных привилегий сотруднику при достижении определённой должности и статуса в компании.

Большое значение на мотивацию работника имеет материальное поощрение, именно поэтому создаются различные схемы дополнительной оплаты труда.

Процесс формирования системы материального денежного стимулирования состоит из следующих этапов:

1. Анализ структуры персонала.

2. Описание и анализ рабочих мест.

3. Классификация должностей.

4. Грейдирование.

5. Установление базовых окладов.

6. Разработка премий. [2;220]

К основному окладу могут добавляться различные премии индивидуальные для каждого работника или для целого подразделения.

Система комиссионных больше подходит для кредитных менеджеров, которые благодаря этой схеме имеют право получить определённый процент прибыли от сделок.

В банках существуют различные программы разделения прибыли, по которым работник имеет право на получение определённого процента от прибыли всей компании.

Один из более новых способов мотивации, который пришёл к нам с Запада — опцион. Опцион — это договор, который предполагает право работника получать долю или акции своей компании, отработав в ней определённое время.

Опционы считаются долгосрочной системой мотивации, потому что сотрудники имеют право получать свою долю от прибыли компании только в том случае, когда отработают в компании более двух лет. Такая система мотивации может не устроить будущих сотрудников, которые тоже имеют своё представление о том, сколько времени они готовы работать в данной компании.

Различные долгосрочные системы мотивации могут показаться не самыми привлекательными для сотрудников, но зато могут помочь выйти банковским организациям на новый уровень системы поощрения и более успешно удерживать квалифицированных членов компании.

Подобрать такую систему мотивации, которая устроила бы абсолютно любого сотрудника банка невозможно. На мотивацию работников влияют личные цели, ожидания от работы в компании и предпочтения, поэтому следует предусмотреть право выбора для сотрудника: например, дать возможность выбора между дополнительными денежными выплатами и акциями компании.

Список литературы:

1. Озерникова Т.Г. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» / Иркутск 2016. — 183 с.
2. Данилюк А.А. «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» / Тюмень 2015. — 304 с.

# Повышение конкурентоспособности организации на основе управления персоналом на примере ПАО «Сбербанк»

Кузнецова И.Р.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф.Уткина

*В статье рассмотрен вопрос повышения конкурентоспособности в организациях. В ходе анализа было выяснено, что управление персоналом является одним из способов повышения конкурентоспособности, особенно в банковской сфере. Мной был проанализирован ПАО «Сбербанк», который уже многие годы ведет политику по повышению потенциала сотрудников, создает корпоративную культуру и проводит другие мероприятия по повышению конкурентоспособности персонала. Таким образом, доказана необходимость повышения конкурентоспособности сотрудников, являющимся одним из факторов, влияющих на деятельность всей организации.*

В современном мире банковский сектор характеризуется резким ростом конкуренции. Этот фактор дал банкам импульс к изучению подходов и методов для оценки эффективности своей деятельности, которая в значительной степени зависит от того, насколько эффективно строится кадровая политика организации, и как организация реагирует на изменения внешней и внутренней среды с целью повышения своих конкурентных преимуществ. В связи с этим повышение уровня конкурентоспособности во многих отраслях, и в банковском секторе, является актуальным вопросом.

На банковский сектор оказывают влияние различные факторы, которые влияют на организационное развитие организации. На основании этого, специалисты, оценивающие конкурентоспособность организации, учитывают во внимание все эти факторы.

В современной экономике многие банки работают в условиях неясности и неустойчивости из-за того, что происходит рост кредитных ставок, наблюдается снижение спроса, так же снижается состоятельность населения. Поэтому, организациям необходимо иметь высокую конкурентоспособность, с помощью повышения уровня обслуживания и использованию новых технологий.

Сегодня не все российские компании можно назвать конкурентоспособными. Это связано с тем, что руководство организаций не до конца понимает важность в инвестирование ресурсов и сил в процессы создания и использования знаний компании, их влияния на текущую деятельность компании, и её перспективы к развитию. ПАО «Сбербанк» понимает важность максимальной своей конкурентоспособности, и уделяет своему персоналу большое внимание. Поэтому, рассмотрим кадровую политику организации на примере ПАО «Сбербанк».

Воздействие на персонал организации является инструментом управления персоналом в организации, с помощью которого достигаются цели и задачи функционирования посредством управления. Этот комплекс мероприятий включает в себя следующие элементы: корпоративное обучение и оценка персонала, мотивация персонала, внутренние коммуникации, организационная культура.

Корпоративное обучение. В ПАО «Сбербанк» на данный момент существует Корпоративный университет, который помогает тысячам специалистов разви-

вать свои компетенции и сформировать свою карьеру. Существующая система создана для образования руководителей, для успешной конкуренции. На сегодня создано более 280 образовательных программ, более 400 руководителей преподают в системе «Лидеры учат лидеров», более 22 учебников и 90 книг из серии «Библиотека Сбербанка».

Организационная культура. В стратегии развития на 2014-2020 гг. сообщено, что будет создана и внедрена корпоративная культура, которая нацелена на постоянное совершенствование и сотрудничество между разными направлениями. Целью организации является принятие такой корпоративной культуры, которая станет одним из элементов конкурентного преимущества.

Для развития корпоративной культуры в организации используется «Книга ценностей Сбербанка», которая состоит из простых и понятных правил поведения, основная задача этой книги — показать сотрудникам, как данные правила и нормы могут применяться на практике для более эффективной работы и успешности банка. В 2015 году родилась новая традиция: каждый год организуется день открытых дверей. Мероприятия доступны как для детей, так и для взрослых. Проводятся лекции, экскурсии по самым интересным темам, конкурсы, викторины, и другие мероприятия связанные с финансовой системой ПАО «Сбербанк»

Подбор и отбор сотрудников так же является функцией, без которой необходимо достичь конкурентных преимуществ. В связи с этим ПАО «Сбербанк» проводит подбор сотрудников, с дальнейшей их адаптацией. Мероприятия по найму персонала направлены на привлечение молодых и мотивированных специалистов, которые заинтересованы в деятельности и работе в Сбербанке. Для этого организация ведет контакт с ведущими учебными заведениями путем приглашения на практику студентов. Всего за 2019 год было подписано 120 договоров с ВУЗами и 30 — с СУЗами. Практику прошли более 13,7 тыс. студентов.

Так же в организационную культуру компании входят празднование памятных дат, например, как 8 марта, Новый год, День Победы.

Карьера, мотивация и оценка сотрудников. Сбербанк имеет единый годовой цикл, в котором устанавливаются цели, оценивается результативность и потенциал сотрудников, планируется карьера и продвижение

по службе. В начале года цели высшего руководства на кварталы и на год устанавливаются на основе стратегии развития, которая затем передается региональным банкам на уровне управления.

К показателям эффективности рядового персонала, получивших название «5+», относятся:

- личная эффективность;
- совершенствование знаний, саморазвитие;
- клиентонаправленность («клиент всегда прав»);
- эффективная оптимизация рабочего времени;
- способность работать в коллективе.

Методология оценки персонала в ПАО «Сбербанк» включает в себя: оценку результативности сотрудников и оценку соответствия корпоративной культуре организации.

Вторая составляющая — это оценка корпоративных компетенций, основанных на соблюдении ценностей, на основании чего устанавливаются единые нормы поведения. Также разработаны методы, которые информируют сотрудников, об их достижениях. Конкурс «Лучший сотрудник» проводимый в организации, получил самые высокие оценки по этим параметрам.

С целью обеспечения сотрудникам конкурентоспособного уровня заработной платы, проводится исследование заработных плат у компаний-конкурентов, по итогам уровень заработной платы повышается в тех подразделениях, где она оказалась ниже рыночного уровня. В 2019 году рост зарплат в целом по России составил более 10 %, а в ряде регионов — до 15 %.

Программа мотивации персонала в ПАО «Сбербанк» состоит не только из денежного стимулирования, но и из разнообразных вариантов мотивации: льготы, предоставление свободного графика, награды, скидки на туристические путевки, фитнес и пр.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что ПАО «Сбербанк» использует различные методы для

совершенствования своей системы управления персоналом и повышает его конкурентоспособность путем создания максимально удобных условий для эффективного использования профессионального и творческого потенциала сотрудников:

- внедряются методы для оценки стимулирования и мотивации персонала, разрабатываются способы для оценки профессионального уровня развития сотрудников и их уровня квалификации;
- внедрение систем, направленных на объединение рабочей силы, формирование командного духа и стремление развиваться;
- важная роль отводится обучению персонала, при этом используются различные методики и технологии;
- поддерживаются отношения с различными учебными заведениями.

Именно поэтому, банк значительно увеличил свою конкурентоспособность, из-за повышенного внимания к своему персоналу, ни один российский банк особых угроз для ПАО «Сбербанк» не представляет. Так же он занимает прочные позиции на зарубежных рынках.

На сегодняшний момент управление персоналом считается одним из главных факторов, влияющих на управленческую деятельность. Оно оказывает влияние, как на результативность текущей деятельности предприятия, так и отвечает за его конкурентоспособность и развитие в будущем. Руководители ПАО «Сбербанк» понимают, что успех зависит от уровня профессиональной компетентности сотрудников и их конкурентоспособности. Использование такого подхода к совершенствованию корпоративной культуры организации помогает ей эффективно реализовать поставленные задачи, планируемые руководством, а так же обеспечить себе рост и укрепить свои позиции на рынке.

Список литературы:

1. Кренева С.Г., Александрова А.В. Управление персоналом в банковской сфере // Инновационная наука, 2015. — №5-1. — С.24-27.
2. Хаматнурова Е.Н., Гужавина Н.С. Управление человеческими ресурсами в системе управления корпоративными знаниями // Интернет-журнал Науковедение, 2014. — №6 (19). — С.1-16.

## Мотивация сотрудников в условиях кризиса

Субботкина К.Ю.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина

*В условиях кризиса предприятия сталкиваются с финансовыми проблемами, утратой позиций на рынке, а также с потерей квалифицированных работников, без которых преодоление кризиса невозможно. Мотивация и удержание основных сотрудников является ключевой задачей компании на этапе кризиса. В статье рассматриваются принципы и методы материальной и нематериальной мотивации в условиях кризиса, обосновывается ее важность для предприятия.*

Мотивация — это двигатель, который управляет нашим миром, побуждает нас к действиям, чтобы получить определенные блага.

Почти каждое предприятие сталкивается с кризисными ситуациями, и самым сложным моментом является удержание квалифицированных кадров. Однако

большинство руководителей уделяют внимание управлению производством, финансам, забывая о совершенствовании системы мотивации персонала.

Это происходит из-за ложного убеждения руководителя, что в условиях кризиса проблем с эффективной работой персонала не должно возникнуть, так как

сотрудник должен понимать, что на его место придут другие работники за меньшую заработную плату.

Проблема заключается в том, что в условиях нестабильности предприятия, необходимо изменить систему материального и нематериального стимулирования сотрудников. Материальное вознаграждение имеет весомое значение в мотивации труда. Денежное вознаграждение воспринимается работником, как компенсация за его затраченное время, интеллект, энергии.

Во время кризиса претерпевает изменения внутренняя мотивация сотрудника, человек осознает что его могут сократить, уменьшить доход, уволить из этого формируется обратная мотивация «избегания неудач». Поэтому материальное стимулирование должно соответствовать следующим принципам:

1. Когда происходит сокращение фиксированной части заработной платы, необходимо дать возможность сотруднику зарабатывать за счет переменной части за достижение определенных целей компании. Такая тенденция все чаще встречается на современных предприятиях, так как зависимость переменной части зарплаты от проделанной работы положительно влияет на сотрудника, улучшая количественные и качественные показатели.

2. Доводить до каждого сотрудника фирмы о целях предприятия.

3. Рассказывать персоналу, как формируется их доход, при каких условиях получают вознаграждение, премию, бонусы.

В социологии труда прописана закономерность, в которой говорится, если поощрять каждую активность работника, то работоспособность работников возрастает, в результате, организация получает большую прибыль. Также нужно помнить о том, что система материального стимулирования должна быть выгодной, как компании, так и сотруднику. Должно соблюдаться правило: сумма всех премиальных выплат при любом значении перевыполнения плановых показателей не может превышать сумму прибыли, полученной в результате применения данной системы.

4. Отслеживание достижений поставленных целей сотрудниками — совещания, доска почета.

Система материального стимулирования направлена на стимулирование работника для выполнения поставленных целей предприятия, но при этом цели должны быть сложными, но достижимыми, в противоположном случае может возникнуть демотивация сотрудников. Если сотрудника принудить к работе, за которую он не желает нести ответственности, то результат будет отрицательным и желаемый результат будет не достигнут.

Система мотивации не должна основываться только на материальных стимулах, этот подход нельзя назвать эффективным, если не комбинировать с нематериальными стимулами. Так как заработная плата, премии, бонусы в конечном результате перестанут мотивировать сотрудника. Даже если платить высокую зарплату сотруднику, может возникнуть демотивация: зачем вкладывать больше усилий и хорошо работать, когда можно работать менее эффективно и зарабатывать также. Такой подход может навредить бизнесу.

В условиях кризиса у большинства предприятий

возникают финансовые проблемы, поэтому они не могут увеличивать материальное вознаграждение сотрудникам для поощрения. И для укрепления мотивации персонала приходит на помощь нематериальное стимулирование, которое повышает интерес к работе, уменьшает стресс и конфликты в коллективе, вследствие чего повышается качество профессиональной деятельности.

На сегодняшний день существует большое количество методов нематериальной мотивации: дополнительные выходные дни, гибкий график, поддержание корпоративного духа, устные поощрения, тимбилдинги, т. д.

Важнейшим инструментом нематериальной мотивации персонала в условиях кризиса является корпоративная культура.

Главным условием из выхода антикризисного положения — это активность руководителя и поддержание боевого духа сотрудников. Вера, сплоченность коллектива, энергия борьбы за бизнес — почти половина успеха, все зависит от того, какой стиль управления был выбран, пойдет ли персонал за своим руководителем.

Основой корпоративной культуры компании является миссия, цель компании, согласования с ценностями организации, которые отвечают на вопрос: для чего и зачем людям эта организация?

Во-первых, что удерживает и привлекает сотрудника, стимулирует его деловую активность — располагающая и благоприятная обстановка в организации. Самую главную роль для создания положительных ощущений является атмосфера, позитивная она или негативная, как именно работник чувствует компанию и себя в ней.

Люди работают с большей отдачей в организации когда к ним прислушиваются, поэтому очень важно формулировать миссию организации совместно с коллективом. Ведь с одной стороны, руководство получает цель, а с другой стороны повышается мотивация персонала.

Например, если у организации уже есть сформулированная миссия, то в условиях кризиса ее можно будет дополнить интересными, «боевыми», корпоративными слоганами. На каждом предприятии есть свои формулировки, которые настраивают коллектив на веру в лучшее. Соответственно процесс подбора персонала становится более управляемым.

Нельзя забывать также о таком методе нематериальной мотивации, как поощрения это могут быть устные и письменные благодарности, публичное признание заслуг, похвала в выпуске внутрифирменной газеты и т.д. Ведь всегда можно найти, за что похвалить человека. Но самое главное — это нужно делать искренне.

Пока организация находится в условиях кризиса и нестабильности, руководитель должен общаться со своими сотрудниками еженедельно, ежемесячно. Это может проходить в виде пятиминутки, часовых совещаний, отчетов по результатам деятельности предприятия за определенный период. Постоянное информирование коллектива о том, что антикризисные меры и совместная работа приносят результат, будет мотивировать персонал на преодоление трудностей.

Список литературы:

1. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд, 2019. -№ 10 — с. 51-58
2. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2008. 224 с.
3. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. В.А. Гаги. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2008. 340 с

## Анализ системы управления персоналом

Агишева А.Н.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет

*Персонал считается важным ресурсом, экономического роста и эффективности производства. Необходимо грамотно и верно выстроить систему управления персоналом на предприятии «Стройсистемы». Предметом статьи считаются особенности управления персоналом на предприятии «Стройсистемы» и трудности в управлении персоналом, которые требуют немедленных решений.*

В наше время вопросам управления персоналом уделяется все больше внимания. Система управления персоналом предназначена для успешного ведения бизнеса за счет качественного и оптимального подбора кадров, а также за счет мотивации работников, направленной на достижение наилучших результатов в более короткие сроки при снижении трудовых и финансовых ресурсов.

Трудности в области управления персоналом изучались разных точек зрения и по данной теме опубликовано большое количество работ. В частности, трудности управления персоналом исследовались очень многими учеными.

Целью статьи является изучение эффективного управления персонала, а также разработки инструментов улучшения системы управления персоналом.

Задачи статьи следующие:

1. Выявить главные трудности увеличения эффективности персонала на предприятии.
2. Провести анализ существующих систем управления персоналом и обнаружить главные направления их улучшения с целью адаптации к современным подходам, способам и принципам.

Предмет исследования — персонал предприятия.

Самый дорогой ресурс организации — это ее работники. Эффективная работа сотрудников увеличивает конкурентоспособность и рентабельность организации. Решение вопросов управления персоналом считается одним из наиболее важных приоритетов для большинства российских компаний.

Развернутая трактовка понятия «управление персоналом» дана Д. Спиридонову: «это сфера деятельности управленческой команды организации, менеджеров и специалистов системы управления персоналом, направленная на повышение эффективности организации за счет повышения эффективности работы со своими сотрудниками». Это определение отражает связь между эффективностью организации и работой трудового коллектива. Отмечается, что именно за счет увеличения эффективности работы персонала увеличивается эффективность работы организации в целом. [1]

Для того чтобы развитие управления персоналом

имело управляемый, регулируемый характер и выделяло нужные качественные изменения, оно должно происходить на основе научных принципов и непротиворечиво. Исходя из этого, проектирование системы управления персоналом должно начинаться с формирования концепции управления персоналом, возведения его модели, а также разработки стратегии и политики управления персоналом. [2]

Проблема эффективности использования ресурсов считается одной из главных задач на любом предприятии. Эффективность применения персонала содействует достижению высоких результатов при наименьших расходах труда, времени, средств.

Мероприятия, направленные на повышения производительности труда на предприятии «Стройсистемы»:

1. Улучшение системы оплаты труда.
2. Улучшения работы с персоналом.
3. Повышение квалификации, обучение в соответствии с введением нового технологического оснащения, аттестация персонала на предприятии.

Одной из важнейших задач управлением персонала является целенаправленное влияние на человека с целью его заинтересованности в развитии и увеличении уровня профессионализма, для получения наибольшего результата от его работы, а не простое приведение численного состава в соответствие с наличием рабочих мест.

1. Планирование потребностей в человеческих ресурсах.
2. Отбор — это оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.
3. Набор персонала — это создание резерва потенциальных претендентов по всем должностям.
4. Определение заработной платы и льгот: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих.
5. Обучение — это разработка программ для изучения трудовых навыков, требующимся для эффективно выполнения работы.
6. Профорентация и адаптация: введение нанятых сотрудников в компанию и ее подразделения, раз-

витие у сотрудников осознания того, что ждет от него организация и какой труд в ней получает достойную оценку.

7. Оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до сотрудника.
8. Повышение, понижение, перевод, увольнение в должности: разработка способов движения сотрудников на должности с большей или с наименьшей ответственностью, становления их профессионального навыка путем перемещения на другие должности или участки работы, а также процедур прекращения договора найма.
9. Подготовка руководящих сотрудников, управление продвижением по службе: разработка программ, нацеленных на развитие возможностей и увеличение эффективности труда руководящих сотрудников. [3]

Когда наша экономика перешла на рыночный путь развития, то заполнить штатное расписание недостаточно, чтобы предприятие работало эффективно. Надо подбирать штатное расписание так, чтобы новый человек работал более эффективно, так как от этого зависит прибыль.

Задача управления персоналом — разработать гибкие механизмы управления, которые позволяют быстро приспособить персонал к условиям работы в растущем предприятии, поддерживать и пополнять команду новыми сотрудниками, обеспечивая при этом достижение целей предприятием, так же удовлетворение интересов сотрудников. Для достижения данных целей, нам необходимо решить следующие задачи:

- создать общие принципы стратегического управления предприятием и персоналом;
- стимулировать адаптацию персонала к изменениям в компании;
- создать результативную систему мотивации и стимулирования труда, нацеленную на развитие персонала, подкрепление достижений отдельных сотрудников и стимулирование групповой работы;
- создать систему оценки персонала;
- стимулировать обучение сотрудников и повышение квалификации для развития компетенции в решении задач, стоящих перед предприятием;
- обеспечить предприятие наилучшими работниками подходящего качества. [4]

Список литературы:

1. Баркова О. Развитие систем управления персоналом в современной организации // Современные проблемы экономики, менеджмента и маркетинга. Материалы XVI Международной научно-практической конференции. 2010. С. 37-40.
2. Дрофа В.В., Половинко В.С. Управление персоналом научно-производственных организаций. — М.: Информ-Знание; Омск, 2005. — с 12.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом. - : Учебник для вузов. — 4-е изд., испр. — Н. Новгород: НИМБ, 2003. — 720 с., ISBN 5-901335-06-6
4. Плеханов, А.Г. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Г. Плеханов — Самара: Изд-во Самар. Гос. арх.-строит. унив-т .Изд.2-е, испр. и доп.- 2010 г. 192 с.

Способы управления — способы воплощения управленческих действий на персонал для достижения целей управления производством. Есть 3 способа управления, которые отличаются различными методами воздействия на людей:

1. Административные — основаны на авторитете и дисциплине.
2. Финансовые — базируются на правильном применении экономических законов производства.
3. Социально-психологические — основаны на методах мотивации и морального влияния на людей и известен как «метод убеждения».

Кроме того, в процессе конкретного решения управленческих задач весьма полезно организовывать ответственные коммуникации и анализ определенных ситуаций, которые дают возможность учесть «чужие ошибки» и выделяют методы решения хозяйственных и кадровых задач.

Результаты деятельности многих организаций и накопленный опыт их работы с кадрами демонстрирует, что формирование производственных коллективов, обеспечивающих высочайшее качество кадрового потенциала считаются важнейшими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Трудности в области управления персоналом и ежедневная работа с кадрами, по оценке специалистов, в ближайшем будущем станут каждый день находиться в центре внимания руководства. В будущем с развитием НТП содержание и условия труда приобретут больший смысл, чем материальный интерес.

В результате проведенного исследования следует отметить, что персонал фирмы считается ключевым ресурсом каждого предприятия, качество и производительность которого во многом зависят от итогов работы фирмы и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы занимают особое место во всей совокупности ресурсов предприятия, приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в виде выгоды.

Основной целью системы управления персоналом считается обеспечение фирмы персоналом, его эффективное использование, профессиональное и финальное развитие. Система управления персоналом предприятия выполняет ряд функций: организационных, социально-экономических и репродуктивных.

# Премирование трудовой деятельности

Лазарева Н.М.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф.Уткина

*Материальное стимулирование — самый распространенный и наилучший способ повысить эффективность работника. Исходя из этого каждый работодатель старается регулярно удовлетворять эту часть потребностей работников, которые усердно и ответственно выполняют свои должностные обязанности. Квартальный бонус и тринадцатая зарплата довольно прочно вошли в перечень стимулирования сотрудников. Обязательным в положении о премировании является информация по каким критериям и показателям оцениваются труды персонала, условия и категории сотрудников, которым будет назначена премия.*

Классификация премирования:

- по периодичности выплат: разовые, регулярные;
- регулярность итогов: результаты труда за квартал работы, результаты труда за год работы, результаты труда за месяц работы;
- в зависимости от категории персонала: бонус отдельным категориям сотрудников, бонус всем категориям сотрудников;
- в зависимости от суммы премии: процент от показателя, фиксированная.

Следует помнить, что самое важное в результативности данной бонусной системы сотрудников это независимое, беспристрастное определение и утверждения нормативов и обязательных условий, для получения премии. Собственная увлеченность сотрудника в достижении наилучших конечных результатов для организации в целом, таких как снижение себестоимости, может быть достигнута только за счет показателей.

Система индикаторов и бонусных условий должна быть гибкой, восприимчивой к проблемам, которые могут возникать, изменениям в производстве, структуре управления и структуре функций, и в то же время индикаторы должны быть действительными как можно дольше. Бонусные показатели должны отражать характеристики конкретной организации, соответствовать основным задачам и целям организации.

Список литературы:

1. Премирование трудовой деятельности [[https://studopedia.ru/13\\_45162\\_premirovanie-truda.html](https://studopedia.ru/13_45162_premirovanie-truda.html)]
2. Премирование работников организации [<https://sales-generator.ru/blog/premirovanie-rabotnikov-organizatsii/>]

## Влияние условий труда на производительность в организации

Верин С.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина

*В этой статье делается попытка проанализировать, как условия труда организации влияют на эффективность работы сотрудников. Улучшение условий труда помогает повысить производительность и эффективность работы сотрудников. Компании должны создавать лучшее рабочее место для своих сотрудников, в результате чего сотрудник будет чувствовать себя мотивированным и прилагать все усилия.*

Позитивные условия труда необходимы для психологического и физического благополучия работника. Хорошие условия труда основываются на этике, которую компания считает важной для своей деятельности, такой как обеспечение контролируемой рабочей нагрузки и содействие двустороннему общению. Позитивное рабочее место характеризуется ценностью, которая поддерживает приверженность сотрудников. Это также развивает фон высокой производительности, который способствует улучшению, инновациям и творчеству. Фирмы, обращающие на это внимание всегда будут иметь конкурентное преимущество, поскольку они привлекают и удерживают высококвалифицированный персонал. Также позитивная атмосфера на рабочем месте приведет к уменьшению числа прогулов и текучести кадров, и улучшит благосостояние и комфорт сотрудников.

Хорошие условия труда создаются компаниями, в которых сотрудники общаются позитивно и открыто, где руководители ожидают от рабочей силы всего наилучшего и где уважают и ценят. Хорошая рабочая среда увеличивает возможности и эффективность компании в целом. Работодатели и работники несут общую ответственность за создание хорошо сбалансированных рабочих мест. Компания хочет трудолюбивых сотрудников, которые управляют ее работой и получают результаты. Персонал хочет выполнять свою работу в месте, где:

- они знают, что от них ожидается;
- рабочее место защищено, и к ним относятся справедливо;
- их навыки и вклад признаны и оценены;
- есть обучение и развитая система карьерного роста и т.д.

Есть целый ряд вещей, которые менеджер может сделать, чтобы создать ободряющую рабочую среду. Некоторые из них:

**Построение доверия.** Доверие является основным для всех сотрудников, поэтому создание атмосферы доверия является одной из наиболее важных вещей, которые работодатель может сделать для создания позитивной рабочей среды. Речь идет о том, чтобы показать сотрудникам, что работодатель является надежным и ответственным, и что сотрудники могут положиться на него.

**Общаться открыто.** Чтобы создать позитивную рабочую среду, каждый сотрудник должен чувствовать себя ценным и ценимым. Делая это, работодатель демонстрирует, что он ценит и уважает каждого работника. Одной из ключевых особенностей открытого общения является встреча с сотрудниками и обсуждение убеждений, стандартов, миссии и целей организации. Должна быть двусторонняя связь. Сотрудники также делятся своими идеями и мыслями о том, как они индивидуально и в команде могут помочь организации достичь поставленных целей.

**Не дискриминация и не преследование.** Чтобы привлечь и удержать наиболее выдающихся квалифицированных людей, работодатель должен назначать работников независимо от расы, касты, цвета кожи, вероисповедания, религии, национального происхождения, пола, сексуальной ориентации и возраста. Политика не дискриминации должна распространяться на работников и на все условия найма, включая набор,

прием на работу, переводы, продвижение по службе, увольнение, компенсацию и льготы.

Преследование на рабочем месте недопустимо.

**Офис — это второй дом.** Работодатель должен регулярно проверять работу систем отопления, вентиляции, кондиционирования. Рабочее место не должно содержать грязи, оно должно быть хорошо освещенным, привлекательным и удобным. Убедитесь, что сотрудник имеет как можно больше естественного света, и что у каждого сотрудника есть место для своего личного пространства. Освещение является неотъемлемым элементом рабочего места. Яркий свет может помочь при просмотре текста или детализации, но также может вызвать блики на экранах компьютеров и вызвать усталость глаз в зависимости от положения. Неадекватный свет может привести к ошибочной работе, головным болям и другим проблемам со зрением, а значит разочарованию и неэффективности. Работодатель должен обеспечить:

- хорошее освещение;
- хорошее оборудование;
- привлекательный офисный декор и удобную планировку;
- приемлемую температуру помещения и т.д.

**Управляемые рабочие нагрузки.** Выгорание является одной из главных угроз для сотрудника. Руководители должны грамотно управлять рабочими нагрузками. Когда рабочая нагрузка меняется, работодатели могут встречаться с сотрудниками и предлагать им ранжировать каждую работу с точки зрения ее значимости для бизнеса и уровня мастерства. Если рабочая нагрузка высока, то:

- задачи могут быть выполнены неправильно;
- увеличение сложности одной задачи приведет к потере выполнения другой работы;
- повышенная нагрузка может вызвать напряжение, беспокойство, усталость, головные боли.

Таким образом, рабочая нагрузка должна быть управляемой, чтобы мотивировать сотрудников работать лучше и повышать их производительность.

Рабочая среда и другие условия труда являются важным элементом любой выигрышной стратегии управления персоналом. Следующие основные принципы могут повысить эффективность работы сотрудника:

- правильно спроектированное и скомпонованное рабочее пространство;
- мебель и другие приборы;
- планирование и управление карьерой сотрудников;
- соблюдение продолжительность смен и перерывов в работе по графику;
- согласованная организация работы;
- открытая коммуникационная политика.

Сотрудники, которые довольны своей работой, являются важным ресурсом в успешной компании. Для компании жизненно важно убедиться в том, что для сотрудников создана правильная среда и они могут достигать максимальной производительности в своей работе. Необходимо создать наилучшие условия для достижения этой цели. В таком случае это должно принести наибольшую пользу всем заинтересованным сторонам.

# Уровень жизни населения РФ и инструменты его повышения: государство и бизнес

Авдеева С.Е.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева

*В статье рассмотрена такая социально-экономическая категория, как уровень жизни населения, исследованы методы ее оценки, применяемые в практической деятельности. Также уделяется внимание основным проблемным моментам, имеющимся на пути повышения уровня жизни населения Российской Федерации, приведены возможные решения этих проблем с участием государственного сектора и представителей бизнеса*

Уровень жизни населения страны является показателем, который отражает то, насколько эффективно выполняются различными институтами общества их функции. Данная категория помогает получить представление о состоянии и развитии человеческого потенциала государства, а перспективы развития всех сфер жизни зависят от него. Именно поэтому важно повышать уровень жизни граждан страны всеми возможными путями и посредством использования различных инструментов. В ходе данного исследования будет рассмотрено влияние института государства и сектора бизнеса на уровень жизни населения Российской Федерации.

Прежде всего, важно определить, что понимается под категорией «уровень жизни», являющейся одним из центральных социально-экономических понятий. Основываясь на изучении подходов различных авторов и исследователей к определению данного понятия, можно с уверенностью заключить, что это многогранное понятие, сложная категория, включающая как экономические, так и социальные аспекты.

Однако большинство ученых отмечают в качестве главных моментов в определении уровня жизни следующее: блага и услуги, находящиеся в распоряжении населения; степень их доступности; достигнутый уровень потребления, а также уровень удовлетворения потребностей различного порядка. Руководствуясь этим, можно сказать, что образующим элементом и связующим звеном для изучаемой категории являются потребности, как осознанная необходимость в чем-либо. А их возникновение и реализация — есть показатель, описывающий уровень жизни.

Таким образом, в общем виде уровень жизни можно определить, как понятие, включающее характеристику степени удовлетворения потребностей человека и общества, причем как материальных, так и духовных. Иными словами, данная категория объединяет количественные и качественные показатели имеющихся в распоряжении благ на определенный момент времени.

Кроме того, целесообразно обратиться к классификации уровня жизни. Выделяется достаток, нормальный уровень, бедность, нищета [5].

Достаток предполагает такую жизнедеятельность, которая основана на пользовании большим спектром благ, играющих важную роль во всестороннем развитии человека, как с точки зрения физических, так и духовных параметров.

Нормальный уровень жизни дает такое потребление, которое отвечает всем научным и медицинским требованиям, обеспечивая поддержание на должном уровне физических и интеллектуальных показателей,

а также своевременное их восстановление.

Бедность характеризуется обеспеченностью благами на том уровне, когда возникает ситуация работы производственных сил человека и общества на пределе возможностей.

Нищета, как самый низкий уровень жизни, предполагает наличие минимально возможной совокупности благ и услуг, дающей лишь возможность поддержать жизнедеятельность организма.

Также для того, чтобы меры по повышению уровня жизни населения государства были эффективны, важно дать оценку существующему положению дел. В литературе, посвященной вопросу оценки уровня жизни и ее показателям, часто поднимается вопрос о едином целесообразном его расчете. Однако возможность этого ставится под сомнение.

Применяемые в практической деятельности способы можно разделить на интегральные, стоимостные показатели и индикаторы дифференциации. К первым из перечисленных можно отнести «реальные доходы населения, реальную заработную плату, доходы от реализации продукции, доходы от социальных выплат, проценты по вкладам» [1]. Данные показатели позволяют оценить структуру и прогнозировать динамику доходов населения, поступающих из различных источников. Стоимостные факторы отражают расходы, которые идут на удовлетворение того или иного вида потребностей. Важными показателями являются индикаторы дифференциации. Они позволяют дать оценку социальным изменениям, напряженности, характеру доходов. Самые распространенные из них — коэффициент Джини и кривая Лоренца, позволяют определить уровень неравенства среди населения [1].

Отдельно важно остановиться на таком индикаторе уровня жизни населения, как уровень бедности. Бедными называют ту часть населения страны, которая в силу определенного комплекса обстоятельств не имеет средств, достаточных для того, чтобы обеспечить минимальный стандарт потребления, установленный в государстве. Для Российской Федерации этим критерием определения бедности является прожиточный минимум. Очевидно, что для отдельно взятой страны подобный показатель будет отличаться по величине ввиду производственных сил экономики, традиционных особенностей и т.д. Таким образом, прожиточный минимум является неотъемлемой, признанной во всем мире частью оценки уровня жизни в стране.

Согласно федеральному закону от 24.10.1997 №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» данная категория определяется как «стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязатель-

ные платежи и сборы» [7]. В основе данной величины лежит денежная оценка товаров, которые имеют наиболее распространенное потребление в конкретный период времени на рассматриваемой территории.

Таким образом, уровень жизни населения можно оценить, используя комплекс показателей, а, значит, влияя на каждый из них, можно изменять складывающуюся в стране ситуацию.

Что касается факторов, которые снижают существующий уровень жизни населения Российской Федерации, то к ним можно отнести низкую заработную плату; рост безработицы, что особенно заметно для отдельных взятых регионов страны; явление задержки выплат по заработным платам и иным статьям доходов населения.

Исходя из этого, действия институтов общественной жизни государства по повышению уровня жизни граждан должны решать следующий ряд задач:

- предотвращение снижения размера социальных гарантий населения, а также их соразмерность существующему рыночному состоянию;

- мотивация к труду, способствующая росту производительных сил, а также снижению безработицы;

- обеспечение прожиточного минимума для населения при условии соответствия цифр необходимому количеству средств для повышения уровня жизни;

- системный подход к проблеме, массовые изменения в данном направлении.

Институт государства и представители бизнеса имеют возможность снизить социально-экономические риски, связанные с низким уровнем жизни, действуя в следующих направлениях:

- определение и гарантирование минимального дохода, который позволит перешагнуть порог бедности, непреодолимый без государственной поддержки для части населения России;

- разработка и с целостная реализация программ с участием представителей бизнеса, направленных на борьбу с бедностью, как на федеральном, так и на региональном уровнях;

- совершенствование системы оплаты труда, соответственно, разумеется, условиям труда;

- пересмотр системы формирования размера подоходного налога;

- создание условий для получения оплачиваемого места работы трудоспособному населению на базе сохранения рабочих мест на существующих предприятиях, а также создание новых рабочих мест за счет развития института предпринимательства.

Если остановиться подробнее на том, какую роль может сыграть государство в повышении уровня жизни населения Российской Федерации, то она заключается, прежде всего, в формировании доходов граждан: социальных выплат, бюджетного финансирования оплаты труда. Кроме того, участие государственного сектора может выражаться в регулировании рыночной конъюнктуры, пересмотре системы установления размеров налогов, сотрудничеством с субъектами бизнеса, стимулировании предпринимательства в разумных рамках [4].

Далее стоит обратиться к конкретным проблемам, которые имеют место в рамках реализации политики по повышению уровня жизни населения в Российской Федерации.

Прежде всего, само понятие «достойный уровень жизни» довольно субъективно. Оно не имеет нормативного определения, не закрепляется и не упоминается ни в одном нормативно-правовом акте России [8]. Поэтому целесообразно законодательно определить категорию «достойный уровень жизни».

Здесь же важно отметить, что вышеупомянутая проблема бедности в государстве имеет довольно спорное юридическое определение. В России черта бедности — прожиточный минимум, равный 10 444 рублям (величина прожиточного минимума на 1 квартал 2019 года), в то время как в зарубежных государствах эта сумма гораздо выше. Для наглядности данные о прожиточном минимуме за рубежом представлены в таблице 1.

Таблица 1. Прожиточный минимум в зарубежных странах в 2017 г.

Государство	Размер прожиточного минимума, EUR
Люксембург	2000
Германия	1240
Финляндия	1170
Великобритания	1087
Австрия	1010
Италия	855
Греция	360

С учетом курса валюты, который составлял на начало марта 2019 года 74,6 руб., можно сделать вывод о том, что в России прожиточный минимум весьма отличается от стран зарубежья. С одной стороны, Люксембург — развитая страна и крупнейший европейский финансовый центр предоставляет своим гражданам материальную гарантию в размере 149 200 руб., но с другой — Греция, государство, которое переживает финансовый кризис, однако обеспечивает прожиточный минимум для населения в размере 26 856 руб. Эта цифра все равно значительно ниже российского показателя. Именно поэтому здесь стоит пересмотреть основание для выделения слабозащищенных слоев населения.

Кроме того, является спорным моментом мера по приравниванию минимального размера оплаты труда к прожиточному минимуму. Посредством этого можно добиться снижения показателя доли малообеспеченного населения в стране, однако это не означает повышения уровня жизни граждан. Это сформирует слой населения с нестабильным уровнем жизни: любое экономическое потрясение, и показатели бедности вернуться к прежним значениям.

Опять же говоря о прожиточном минимуме важно отметить его основные функции, согласно законодательству РФ: это оценка уровня жизни, установление минимального размера оплаты труда, формирование размеров социальных выплат и федерального бюджета [7]. Таким образом, важно корректировать размер показателя для того, чтобы он отвечал обозначенным функциям.

Проблему расслоения населения по доходам помо-

жет решить, например, пересмотр шкалы налогообложения. Здесь целесообразно, опираясь на опыт некоторых развитых стран, не облагать налогом доходы, размер которых ниже минимально необходимых для удовлетворения первостепенных потребностей в рамках достойного уровня жизни. В свою очередь, снижению сверхдохода может способствовать высокая ставка налога на него. Это, к тому же, пополнит государственную казну, как следствие, даст резервы к повышению социальных льгот [3]. Кроме того, в рамках этого же направления политики важно проводить индексацию доходов соразмерно росту цен. Это, с одной стороны, увеличит располагаемый доход населения, с другой — увеличит спрос, а, значит, простимулирует развитие бизнеса — еще одного инструмента повышения уровня жизни граждан.

Говоря о влиянии бизнеса, важно отметить, что данный институт способствует формированию особого социального климата, в рамках которого сглаживается некоторая часть противоречий различных слоев общества. Посредством реализации предпринимательских идей увеличивается ВВП, растет национальное благосостояние, так как предпринимательство является источником доходов широкого круга населения. Кроме того, в рамках развития среды бизнеса возможно поддержание занятости. Ее рост и повышение качества условий труда очень важны для роста уровня жизни населения. [6]

Развитие предпринимательства и бизнеса следующим образом способно повысить уровень жизни населения [4]:

- повышение уровня доходов населения за счет использования имущества, приносящего положительную прибыль;
- использование и модернизация производствен-

ных мощностей с целью сохранения существующих и создания новых рабочих мест;

— формирование достойных доходов населения путем распределения дивидендов и выплаты заработной платы за наемный труд.

Однако без поддержки бизнеса государством реализация перечисленных выше положений будет трудно выполнима. Государственная поддержка бизнеса представляет собой комплекс мер, направленных на создание правовых условий для гармоничного функционирования бизнеса и реализации им своих задач. Для предпринимателей государство создает климат, в котором они могут получать прибыль, минимизировать риски. Для института государства поддержка предпринимательства косвенно помогает реализовать социальную политику по повышению уровня жизни. [2]

Следует отметить, что наряду с мерами по стимулированию развития бизнеса, государством должен осуществляться контроль за доходами предпринимателей с целью предотвращения усиления дифференциации населения по доходам. Здесь опять же в качестве одного из направлений реформ можно выделить разработку прогрессивной системы налогообложения.

Таким образом, выше была проанализирована категория «уровень жизни населения». Исходя из изложенного, можно сделать вывод о том, что государство и институт предпринимательства могут сыграть весомую роль в повышении уровня жизни населения Российской Федерации. Причем, это выражается и в отдельном влиянии каждого инструмента на социально-экономическую категорию, так и во взаимовлиянии государственной и бизнес структур современного общества. Только путем комплексного взаимодействия возможно достичь высоких результатов по данному направлению социальной политики государства.

#### Список литературы:

1. Анохина, Ю.А. Индикаторы измерения уровня и жизни населения / Ю.А. Анохина // Территория науки. — 2017. — №13. — С. 177-182.
2. Власенко, О.В. Государственная поддержка малого бизнеса: проблемы и перспективы развития в российской федерации / О.В. Власенко, А.А. Сивонина // Сибирский торгово-экономический журнал. — 2016. — № 4(25). — С. 22-25.
3. Игнатов, В.Г. Факторы и приоритеты государственного воздействия на уровень жизни населения Российской Федерации / В.Г. Игнатов // Социум и власть. — 2010. — №3. — С. 18-22.
4. Кабанов, В.Н. Оценка влияния государства и бизнеса на уровень доходов населения / В.Н. Кабанов, А.Ю. Жильников // Экономический журнал. — 2017. — № 5. — С. 28-42.
5. Орлова, А.В. Уровень жизни населения как объект статистического наблюдения / А. В. Орлова, А. А. Пупынина // Актуальные проблемы экономики в условиях реформирования современного общества. — 2016. — № 8. — С. 388-390.
6. Уринбаева, Ю.П. Перспективы повышения уровня жизни населения на основе развития малого и частного бизнеса / Ю.П.Уринбаева // Научный альманах. — 2016. — № 11-1(25). — С. 321-326.
7. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 № 134-ФЗ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_16565/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16565/) (Дата обращения: 07.10.2018)
8. Филиппова, Э.М. Принцип «Ориентация на достойный уровень жизни» в социальном обеспечении Российской Федерации / Э.М. Филиппова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. — 2014. — № 1. — С. 59-63.

# Особенности проведения инвентаризации медикаментов

Субботина К.К.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, Институт подготовки государственных и муниципальных служащих

*В статье были рассмотрены особенности проведения инвентаризации лекарственных средств.*

Законодательством предъявляются повышенные требования к учету лекарственных средств в медицинских и аптечных учреждениях. Учетный медикаментов и перевязочных средств регулируется федеральным законом «О бухгалтерском учете», и в соответствии с приказами министерства Здравоохранения, регулирующих отдельные вопросы обороты лекарственных средств.

В соответствии с п. 1 ст. 11 Закона о бухгалтерском учете активы и обязательства подлежат инвентаризации [1]. Актуальность качественной инвентаризации особенно актуальна при подготовке ежегодного отчета.

На сегодняшний день лекарственные средства и перевязочные средства рассматриваются в учетном процессе, как запасы, соответственно необходимо проведение ежегодной инвентаризации остатков данной группы запасов. Но лекарственные средства являются достаточно большой группой запасов, среди которых выделяются медикаменты, которые необходимо инвентаризировать ежемесячно, в рамках предметно-количественного учета. Как правило, это лекарственные средства, содержащие наркотические составляющие, антибиотики и т.д. Это сделано для организации эффективного контроля сохранности и использования медицинских препаратов.

Порядок проведения инвентаризации разъяснен в Методических указаниях по инвентаризации [2]. Рассмотрим сложности, с которыми имеет место учреждение при организации инвентаризации медикаментов и перевязочных средств.

Проведение инвентаризации осуществляется инвентаризационной комиссией, которая должна проводить инвентаризацию в полном составе. При этом важно отметить что даже отсутствие одного из членов может быть поводом признать проведенную инвентаризацию недействительной. Как, правило в комиссии для проведения инвентаризации входят: руководитель учреждения или его заместитель, сотрудник бухгалтерии, сотрудники учреждения, имеющие опыт работы с данным видом запасов. Рекомендуются включать именно тех, кто имеет опыт работы с лекарствами и перевязочными средствами, так как данные сотрудники могут выделить наращение условий хранения, понимают особенности дозировки лекарств и т.д.

Методические указания предусматривают участие материально ответственных лиц в проведении инвентаризации. 40 В соответствии с Типовой формой договора о полной материальной ответственности, работник обязуется участвовать в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

Далее рассмотрим саму процедуру проведения ин-

вентаризации. Как мы указали выше, лекарственные средства могут быть разной дозировкой и формой, именно поэтому при проведении инвентаризации осуществляется предметного количественный учет по следующим видам:

- форма лекарственного средства (таблетки, раствор и т.д.);
- дозировка;
- фасовка;
- наименования.

Особенности лекарственных средств определяет тем, что один и тот же компонент может иметь несколько зарегистрированных названий, к примеру Панкреатин и Мизин, и в первом и во втором случае действующее вещество — панкреатин, лекарство может быть одной дозировки, но иметь разные названия, при этом при назначении очень часто используются именно названия действующего веществ в утвержденном наименовании, это и создает определённые проблемы при учете лекарственных средств. Врач назначил пациенту Панкреатин по 0,25 мл. Аптека может выдать, как Панкреатин, так и Мизин.

Еще одной особенностью учетного процесса лекарственных средств является то, что сумма недостачи или излишка учитывается по каждой группе отдельно и не может быть перекрыта за счет другой группы. Существует определенный законом максимум естественной убыли лекарственных средств. Как правило, это относится к растворам, которые могут уменьшиться при хранении за счет конденсации и испарения, но случаи потери лекарственных средств при хранении и транспортировки не могут быть отнесены к нормам естественной убыли. По отдельным группам лекарств, руководство должно провести проверку, в случае обнаружения недостачи и уведомить соответствующие правоохранительные органы.

Также необходимо отметить, что нормы естественной убыли лекарственных средств не могут быть отнесены к заводскому производству. Соответственно учитывать нормы естественной убыли лекарственных средств возможно только в аптеках и лечебных учреждениях, имеющих лицензию на изготовление лекарственных средств и растворов.

Законодательство требует отдельного инвентаризационной описи для наркотических лекарств, а также лекарств имеющих ядовитые компоненты.

Пунктом 6 ст. 59 Федерального закона № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» установлено, что материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на его работника, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение, либо недостачу наркотических средств, пси-

хотропных веществ или их прекурсоров [3]. Указанный работник, в соответствии с законодательством РФ о труде, несет материальную ответственность в стократном размере прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу.

При проведении инвентаризации лекарственных средств необходимо уделить повышенное внимание срокам годности продукции. Любые лекарственные средства и товары медицинского назначения имеют свой срок годности, использование лекарства, с просроченным сроком годности запрещено и может привести к нарушению здоровья покупателей или пациентов. Именно поэтому в инвентаризационной описи указываются все сроки годности на лекарства по отдельным строкам описи для каждой дозировки. Если при проведении инвентаризации были выявлены лекарства с просроченным сроком годности, то они должны быть изъяты из оборота и уничтожены. Изъятие лекарств осуществляется в соответствии с формой ТОРГ 15 (Акт о порче или бое) и Формой ТОРГ 16 (Акт об уничтожении). При этом само учреждение не имеет право проводить уничтожение лекарств. Данная деятельность является лицензионной.

Специализированная организация должна в течение 5 дней предоставить упреждению акт об уничтожении, и уже сама организация направляет его в кон-

тролирующие органы, в зависимости от типа и вида уничтоженных лекарств.

При проведении инвентаризации лекарственных средств могут быть выявлены нарушение правил хранения медикаментов, в частности нарушение светового или температурного режима. Комиссия указывает в акте факт нарушения правил хранения, выявленные лекарственные средства, с нарушенными правилами хранения также подлежат изъятию из оборота и уничтожению.

Результаты проведенной инвентаризации, а также все документы, должны храниться три года в архиве.

По результатам инвентаризации лекарственных средств составляется акт инвентаризации по каждой группе медикаментов. Руководство учреждения в определенных законом случаях информирует контролирующие органы о результатах инвентаризации (пропажа наркотических и ядовитых средств и т.д.). Виновные лица привлекаются к дисциплинарной, материальной или в особых случаях к уголовной ответственности.

Подводя итог можно сделать вывод, что инвентаризация лекарственных средств является важной составляющей учетного процесса за оборотом лекарственных средств не только в самом учреждении, так и в целом в стране.

#### Список литературы:

1. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 06.12.2011 № 402-ФЗ // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru>
2. Об обращении медикаментов [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 12.04.2010 № 61-ФЗ, в ред. от 29.12.2015 // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://www.consultant.ru>
3. Гарнов И. Медицинские учреждения. Особенности бухгалтерского учета и налогообложения лекарственных и иных медицинских препаратов и средств // Финансовая газета. — 2014. — № 47. — С. 10 — 11; — № 48. — С. 8 — 9.

## Системы налогообложения для малого предпринимательства

Пекшева А.И.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний

*В статье рассматриваются системы налогообложения для малого предпринимательства. Рассмотрены преимущества и недостатки специальных налоговых режимов. Дана актуальная информация по вопросам применения патентной и упрощенной систем налогообложения в свете предстоящих изменений налогообложения в текущем и будущем году.*

Успех любого бизнеса складывается из многочисленных факторов. Каждый предприниматель хочет максимальной отдачи от вложенных средств в свое дело. Поэтому предприниматель должен четко представлять потребность на перспективу в финансовых, материальных, трудовых и интеллектуальных ресурсах и источниках их получения. От всего этого зависят многие риски, которые индивидуальные предприниматели берут на себя.

Предпринимателю следует учесть много факторов, и именно налогообложение является одной из важных сторон. Малый бизнес имеет свою специфику и осо-

бую роль в экономике на сегодняшний день. Одним из главных задач является развитие конкуренции, создание дополнительных рабочих мест и т.д. Сегодня малый бизнес выполняет важнейшие функции в системе как экономических, так и социальных отношений. [6, с. 20]

Актуальность выбранной темы заключается в том, что малые предприятия создают условия, которые благоприятно сказываются на оздоровлении экономики. Развивают конкурентную среду, формируют дополнительные рабочие места, увеличивают потребительский сектор, насыщают товарами и услугами рынок и улуч-

шению использование ресурсов. Налогообложение в этой сфере нуждается в совершенствовании, поскольку высокие налоги не дают стимула для расширения создаваемой ими налоговой базы, а лишь сдерживают предпринимательскую активность.

Цель работы — исследование особенностей налогообложения малого бизнеса.

Все налоги, действующие на территории России и составляющие обычной системы налогообложения, подразделяются на три вида в зависимости от уровня установления и изъятия: федеральные; региональные; местные.

Федеральные налоги устанавливаются Кодексом и обязательны к уплате на всей территории РФ налогоплательщиками, уплачивающими федеральные налоги.

Особое место и значение в общей системе налогообложения занимает налог на добавленную стоимость (НДС). В случае, когда предприятие занимается деятельностью, в процессе которой реализовывает деловые связи с контрагентами-плательщиками НДС ему выгодно применять ОСН. Это связано с механизмом исчисления НДС, который подразумевает возмещение сумм НДС по материальным ценностям (работам и услугам), используемым для деятельности, облагаемой по общей системе налогообложения. Величина налога на добавленную стоимость рассчитывается как разница между суммами НДС, начисленными от выручки и суммами НДС, уплаченными поставщикам. В случае применения упрощенной системы налогообложения возмещение НДС не предусмотрено, суммы НДС относятся на расходы предприятия. Выбор общей системы налогообложения бывает выгодным для предприятий, занимающихся производственной деятельностью или оптовой торговлей. Однако значительную долю налоговых платежей при применении ОСН составляет налог на имущество, налогооблагаемая база по которому рассчитывается от среднегодовой стоимости имущества, находящегося в собственности предприятия.

Налогообложение малых предприятий зависит от того, какая система налогообложения выбрана.

В настоящее время увеличились объемы по собираемости налогов в бюджет, в связи с преобразованиями, связанными с цифровизацией экономических процессов и преобразованиями налоговой системы и налогового администрирования. Можно выделить тенденцию к полной легализации всех видов налогооблагаемых доходов и к полному контролю за деятельностью малого бизнеса со стороны контролирующих органов. Об этом свидетельствуют такие меры как введение порядка электронной сдачи отчетности по НДС и журналов, выданных счетов-фактур, компания по введению он-лайн касс и маркировки товаров народного потребления. Довольно ощутимы также меры со стороны банковского сектора по контролю перемещения безналичных денежных средств предпринимателей по банковским счетам, с часто необоснованными блокировками расчетных счетов. [5, с. 29] На фоне послаблений для малого бизнеса, связанными с реализацией мер государственной поддержки в связи с пандемией короновируса в 2020 году, ожидается дальнейшее увеличение налогового бремени для субъектов малого предпринимательства. Одним из таких событий

можно считать предстоящую отмену ЕНВД с начала 2021 года, которое утверждено законом от 29.09.2019 № 325-ФЗ «О внесении изменений в НК РФ». Данный закон дополнен и изменен раздел НК РФ, посвященный налогу на вмененный доход (ЕНВД), отмена которого должна состояться в 2021 году. Продлить действие специального налогового режима ЕНВД власти не намерены, хотя представители малого бизнеса еще надеются и предпринимают некоторые действия с целью продления действия ЕНВД на ближайшее время. Выдвигаются аргументы по поводу того, что отмена этого спецрежима ухудшит положение налогоплательщиков ЕНВД или как мера государственной поддержки малого бизнеса в связи с экономическим кризисом, связанным с пандемией 2020 года. Так, в августе 2020 года Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей Борис Титов направил премьер-министру Дмитрию Медведеву письмо с просьбой сохранить режим ЕНВД после 2021 года. Минфин и ФНС не поддерживают инициативы по сохранению системы ЕНВД. Инициаторы законопроекта № 899026-7 отмечают, что в настоящее время ЕНВД занимает второе место по размеру налоговых поступлений в консолидированные бюджеты субъектов РФ среди специальных режимов налогообложения. [2] При этом прекращение действия указанного налогового режима с 2021 года приведет к возникновению выпадающих доходов бюджетов муниципальных районов и городских округов.

Для собственников и управленцев, задействованных в сфере малого бизнеса весьма актуальным является процесс выбора оптимального налогового режима в связи с предстоящей отменой единого налога на вмененный доход. Многим предприятиям предстоит выбор того налогового режима, который позволит снизить налоговую нагрузку. ЕНВД-специальный налоговый режим, при котором размер налоговых платежей определяется исходя из величины вмененного налога. Для малых предприятий предоставляются возможности выбора обычно системы налогообложения, упрощенной системы налогообложения и патентной системы (ПТС — может применяться только для индивидуальных предпринимателей). [4, с. 45] При этом, при выборе упрощенной системы налогообложения (УСН) существует альтернатива выбора способа расчета налога: доходы (6%) или доходы минус расходы (15%). [1] Уже сейчас собственники малых предприятий производят приблизительные расчеты с целью выявления выгодной системы налогообложения, с учетом особенностей функционирования каждого отдельного бизнес-процесса. В этой связи учитываются и территориальные факторы, ведь Налоговый кодекс предоставляет регионам право снижения налоговой ставки по УСН. А в свете программ поддержки малого бизнеса в период пандемии отдельные регионы снизили эту налоговую ставку, причем в некоторых регионах эти послабления касаются не всех организаций, а предприятий, реализующих свою деятельность в отдельных отраслях.

По результатам сравнения особенностей исчисления налога при УСН «доходы» и «доходы минус расходы» можно сделать вывод о том, что исчисление налога в размере 6 % от доходов выгодно для тех направлений бизнеса, где невысокая доля расходов (например, при оказании услуг). [6, с. 21] Расчет налогооб-

лагаемой базы в виде доходов, уменьшенных на величину расходов выгодно при организации финансово-хозяйственной деятельности в таких отраслях как производство или торговля. Перспективы применения УСН, после отмены ЕНВД для мелких предприятий усложняется многими факторами. Можно выделить сложности при формировании документального подтверждения расходной части. Мелким предпринимателям довольно сложно подтвердить все расходы документально, сильно возрастает объем документооборота и риск финансовых санкций от контролирующих органов при организации проверок.

Патентная система налогообложения является одной из самых простых видов налогообложения и применяется только для ИП, которые укладываются в список, обозначенный Налоговым кодексом РФ (ст.346.43). Возможность применения патентной системы налогообложения еще одно преимущество применения организационно- правовой формы «индивидуальный предприниматель», наряду с возможностью для ИП извлечения прибыли по бизнесу без удержания каких-либо налогов (в то время как для собственников предприятий других форм при выплате дивидендов нужно уплатить дополнительно налог на доходы физических лиц). Данная система налогообложения заключается в том, что сумма уплачиваемого налога определяется в зависимости от суммы предполагаемого дохода предпринимателя, что позволяет провести некоторую аналогию с конструкцией ЕНВД. Основное различие состоит в том, что патент не учитывает, как ЕНВД, торговую площадь. Поэтому платеж по ПСН одинаков как с 50 кв. м., так и с 10 кв.м торговой площади. В связи с этим для многих предпринимателей, осуществляющих деятельность сегодня в области торговли размер налогового платежа при переходе с ПСН на ЕНВД возрастет во много раз. Патент выдается предпринимателям на срок от одного до двенадцати месяцев календарного года и позволяет законно осуществлять конкретный вид предпринимательской деятельности. В 2020 году для получения патента установлены ограничения по численности наемных сотрудников (не более 15 человек), максимальный годовой доход ИП не более 60 млн.руб и ограничение площади помещения при реализации услуг общепита и торговли (не более 50 кв.м.). Стоимость патента — это фиксированная сумма, которая не зависит от уровня дохода.

Налоговая база — это потенциально возможный доход за год. Она устанавливается региональными законами, а на ее величину оказывают влияние вид деятельности, количество работников, количество транспортных средств, площади помещения и другие характеристики, определяющие потенциальную возможность получать доход. [3, с. 170]

Основными преимуществами ПСН являются:

- фиксированная сумма налога за определенный период;
- минимизация временных и финансовых затрат предпринимателя на ведение бухгалтерского учета и составление деклараций.

Два главных минуса патента в 2020 году:

1. Нельзя уменьшить налог на страховые взносы. Поэтому при равной сумме налога УСН и ЕНВД оказываются выгоднее.
2. Небольшой перечень доступных видов деятельно-

сти. На УСН можно заниматься почти любым бизнесом, на ЕНВД перечень тоже шире.

По вопросам применения патентной системы налогообложения в 2021 году довольно значимым является Проект Федерального закона N 973160-7 "О внесении изменений в статьи 346.43 и 346.51 части второй Налогового кодекса Российской Федерации". В случае принятия этого закона патентная система может стать довольно интересной для применения в малом бизнесе. Ожидаемые изменения:

- расширен перечень видов деятельности, при которых есть возможность применения ПСН;
- площадь помещений общепита и торговых залов приравняют к нормам ЕНВД — 150 квадратных метров;
- размер налога по патенту можно будет уменьшать на обязательные взносы за ИП, взносы в рамках договоров добровольного страхования, а ещё страховые взносы по начисленной заработной плате наемных сотрудников.

По результатам исследования, проведенного в данной работе можно сделать следующие выводы.

В качестве основного нормативно-правового акта, который регулирует налогообложение, включая субъекты малого бизнеса, можно назвать Налоговый кодекс РФ (НК РФ). При этом важно отметить, что в положениях НК РФ отсутствует понятие "малое предприятие" и "субъект малого предпринимательства" что означает отсутствие специальных условий налогообложения, включая налоговые льготы, которые предоставляются напрямую малым предприятиям.

Для настоящего времени характерно применение двух систем налогообложения, которые применяются по отношению к субъектам малого предпринимательства: общему режиму и специальному режиму налогообложения.

Полный перечень налогов, которые уплачивают налогоплательщики, установлен в положениях ст. ст. 13, 14 и 15 НК РФ.

Хотя малое предпринимательство занимает довольно большое место в рыночной инфраструктуре, оно нуждается в постоянной поддержке со стороны государства как на федеральном, так и на региональном уровне. Невидимая рука рынка может отрегулировать любые рыночные процессы в экономике, но без государственного содействия малые предприятия в нашей стране не получают возможностей для развития. В условиях кризиса последних лет руководство страны много говорит о содействии импортозамещению, ключевую роль в котором на уровне потребительских товаров может играть малый бизнес. Но только при условии усиления преференций со стороны государства и уменьшения бюрократических препятствий, коррупционных барьеров на пути развития.

ЕНВД представляет собой налог, который вводится в действие по средствам законодательства муниципального района, городского округа, города Федерального значения, и находит свое применение наряду с общей системой налогообложения и может применяться только по отношению к определенным видам деятельности. Отмена этого налогового режима увеличивает налоговую нагрузку на малый бизнес. Альтернативными системами налогообложения можно считать: упрощенную систему налогообложения и патентную систе-

му. Выбор той или иной системы индивидуален для каждого предприятия и происходит в результате комплексных мер в рамках налогового планирования.

Список литературы:

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 01.04.2020) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.04.2020) — URL: <http://www.consultant.ru>
2. Проект Федерального закона N 899026-7 "О внесении изменения в часть 8 статьи 5 Федерального закона "О внесении изменений в часть первую и часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации и статью 26 Федерального закона "О банках и банковской деятельности"(ред., внесенная в ГД ФС РФ). Текст документа в соответствии с публикацией на сайте <https://sozd.duma.gov.ru/>.
3. Акимова В.Г., Литвинова К.Ю., Штукмастер И.Б., Кузнецов А.Б. Пределы вмешательства в налоговое планирование при налоговом администрировании // Закон. 2019. N 5. С. 168 — 180.
4. Клоницкая А.Ю. Налоговое планирование: оптимизация налогооблагаемой базы по налогу на прибыль // Аудитор. 2019. N 11. С. 43 — 46.
5. Никитин А.Ю. Когда перспектива платить меньше налогов не радует // Главная книга. 2018. N 20. С. 24 — 31.
6. Скворцов О.В. Осуществление налогового учета и налогового планирования в организации. М., 2018.
7. Фадеева, Е. А. Анализ современного состояния малых предприятий в России / Е. А. Фадеева, А. А. Маргарян // Молодой ученый. 2018. №4. — 620-622 с.

## Механизм антикризисного управления коммерческими банками

Шайнурова Р.Р.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Башкирский государственный университет

*В данной статье рассматривается понятие «антикризисное управление» применительно к банковской сфере. Дается определение таким понятиям как «кризис», «антикризисное управление», затрагивается классификация банковских кризисов. Большое внимание уделяется механизму антикризисного управления, правилам его формирования.*

При управлении предприятием достаточно часто возникает ситуация, когда есть вероятность наступления кризиса. Понятие «антикризисное управление» имеет немало трактовок. Согласно одной из них оно означает сочетание знаний и результатов анализа имеющегося опыта, целью которого является оптимизация механизмов управления систем, необходимых для выявления возможных ресурсов, а также определенного потенциала развития. Также принято считать, что антикризисное управление — это система руководства, при которой осуществляется системный и комплексный подход, направленный на обнаружение и устранение негативных для бизнеса явлений [1].

Поскольку антикризисное управление связано с условиями неопределенности, значительную роль играет человеческий фактор и поведение людей в кризисных условиях. Например, именно человек ищет средства для выхода из кризиса, принимает важные решения, а также пытается предвидеть кризисную ситуацию. Как показывает практика наиболее губительными являются кризисы, которые не удалось спрогнозировать.

Цель антикризисного управления состоит в том, чтобы преодолеть возникший кризис или смягчить его последствия. Для реализации этой задачи необходимо прибегнуть к основным механизмам антикризисного управления. Следует отметить, что механизм по предотвращению кризиса должен совершенствоваться

на регулярной основе.

Кризис — это резкое изменение, тяжелое переходное состояние в процессе развития определенной сферы человеческой деятельности.

Управляя кредитной организацией в кризисных условиях необходимо базироваться на методах, направленных не только на снижение всех статей затрат, увеличение поступления денежных средств в организацию, необходимых для погашения задолженностей, но и на рост объема продаж и получение соразмерной прибыли. Важным является использование новых приемов управления, к которым может относиться позиционирование торговой марки, оптимизация кадровой работы, борьба за качество, ценовая политика и так далее [3].

Оптимальная модель антикризисного управления учитывает в первую очередь кадровый и финансовый (экономический) аспекты.

### Кадровый аспект

1. Изменение направленности личности:
  - изменение системы потребностей и расширение круга интересов;
  - мотивация достижения целей;
  - растущая потребность в саморазвитии и самореализации.
2. Повышение квалификации и получение опыта:
  - повышение уровня компетентности;
  - расширение и развитие навыков и умений;

— освоение новых способов решения поставленных профессиональных задач;

— креативность деятельности.

3. Развитие сложных индивидуальных способностей.

4. Развитие качеств, важных в определенной деятельности.

5. Развитие деловых качеств.

6. Психологическая готовность к дальнейшей профессиональной деятельности в стрессовых условиях [4].

#### **Финансовый аспект**

##### **1. Снижение затрат**

Для повышения рентабельности продаж и увеличения притока денежных средств, необходимо снижать издержки. В ситуации кризиса сокращение издержек — это один из самых эффективных инструментов, которым предприятие может воспользоваться для стабилизации своего финансового положения. (Сокращение расходов банка возможно за счет экономии административно — хозяйственных расходов и уменьшения стоимости привлекаемых пассивов).

##### **2. Стимулирование продаж**

Увеличение продаж в условиях кризиса может проходить посредством развития отношений с имеющимися клиентами и привлечения новых, предложения рынку новых услуг, а также выражаться в пересмотре существующей системы скидок и льгот для клиентов.

##### **3. Оптимизация денежных потоков**

Процесс управления денежным потоком в банковской сфере очень специфичен и должен быть ориентирован на поддержание в банке нужного уровня лик-

видности, при этом ликвидность получает потоковый характер, то есть характер непрерывного превращения исполненных требований в исполненные обязательства [5].

##### **4. Работа с дебиторами**

Показатель доли дебиторской задолженности в общей величине банковских активов ( $У_{дз}$ ) отражает, в первую очередь, качество активов банка и показывает степень формирования активов банка в основном за счет неработающих активов, возникающих у разных дебиторов перед банком. Считается, что чем выше расчетное значение  $У_{дз}$  в динамике, тем ниже качество активов банка.

##### **5. Реструктуризация кредиторской задолженности**

Под реструктуризацией кредиторской задолженности понимается получение уступок со стороны кредиторов, например, сокращение суммы задолженности в обмен на различные активы, которые принадлежат компании. Выделяют несколько основных способов реструктуризации кредиторской задолженности: уступка акций компании, проведение взаимозачетов и другое [6].

Учитывая все вышеизложенное, стоит сделать вывод о том, что антикризисное управление играет существенную роль в системе функционирования банка. Необходимо заранее разрабатывать механизм антикризисного управления, постоянно его улучшать. Это позволит повысить качество корпоративного управления и управления рисками в кредитных организациях, а так же усовершенствовать банковское регулирование и банковский надзор.

#### **Список литературы:**

1. Соколов А. Антикризисное управление — это особый комплекс мер и принципов управления предприятием. FB.ru [Электронный ресурс] URL: <http://fb.ru/article/107326/antikrizisnoe-upravlenie-eto-osobyiy-kompleks-mer-i-printsipov-upravleniya-predpriyatiem> (дата обращения 13.12.17)
2. Тавасиев А. М., Мурычев А. В. Антикризисное управление кредитными организациями: учеб. пособие. м.: ЮНИТИ — ДАНА, 2017.
3. Садыкова А. Э. Основы антикризисного управления в коммерческом банке [Текст] // Экономика, управление, финансы: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2015 г.). — Пермь: Зебра, 2017. — С. 91-93.
4. Токарева Ю.А., Коваленко Т.К. Модель антикризисного управления персоналом предприятия в период социально — экономического кризиса // Фундаментальные исследования. — 2018. — № 8 — 3. — С. 616-619; URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=38951> (дата обращения: 13.12.2017).
5. Жулидова В. Ю. УПРАВЛЕНИЕ ДЕНЕЖНЫМИ ПОТОКАМИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА. Вестник Саратовского государственного социально — экономического университета, 2017 [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-denezhnymi-potokami-kommercheskogo-banka> (дата обращения 13.12.17).
6. Попова М. Как вывести предприятие из финансового кризиса // Финансовый директор. 2017. № 3. URL: [http://www.fd.ru/archive\\_art/13131.html](http://www.fd.ru/archive_art/13131.html).

# Вознаграждение и признание сотрудников

Папаев Ф.Т.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет имени В.Ф. Уткина

*Спросите себя, насколько важна шоколадка или какая-то другая сладость для мотивации ребенка закончить домашнее задание или убрать свою комнату. Точно так же вознаграждение и признание могут оказаться чрезвычайно полезными для поддержания мотивации сотрудников к экстраординарным действиям, достижению поставленных целей и приверженности организации.*

Система вознаграждения и признания сотрудников — это не только положительный момент в отношениях с людьми, но и эффективный инструмент, побуждающий их создавать и развивать бизнес. Отношение к сотрудникам как к своему имуществу и поддержание с ними гармоничных отношений не только приносит пользу бизнесу в настоящем, но и является эффективной стратегией на будущее. Работодатели и менеджмент должны проявлять инициативу, чтобы развивать талантливых и преданных своему делу сотрудников, которые помогут достичь намеченных целей.

Удовлетворение потребностей сотрудников, признание их усилий и предоставление им денежного и неденежного вознаграждения поможет создать нужную для организации рабочую силу, которая сможет справиться с любыми поставленными задачами и тем самым развивать компанию. Признание их усилий и повышение их морального духа приводят к повышению производительности и снижению уровня выбытия. Доказано, что мотивированные и целеустремленные сотрудники могут изменить судьбу компании. В конце концов, человеческие усилия — это самый большой фактор, способствующий успеху любой компании. Достичь организационных целей только усилиями топ-менеджмента практически невозможно. Именно рядовые сотрудники выполняют их планы и помогают им в достижении финансовых, а также нефинансовых показателей.

Принятие решения о том, как признать усилия сотрудников и что им предоставить, требует тщательного анализа обязанностей и рисков, связанных с кон-

кретной работой. Система вознаграждения организации также должна соответствовать ее целям, миссии и видению. В зависимости от профиля работы, как денежные, так и неденежные вознаграждения могут стимулировать сотрудников вносить больший вклад в организацию.

1. Денежные вознаграждения: повышение заработной платы, билеты в кино, поездки в отпуск, денежные пособия по особым случаям, подарочные сертификаты, премии, бесплатные или льготные медицинские осмотры для всей семьи и плата за учебу/обучение для детей сотрудников попадают в эту категорию. Разрабатывая политику компании в отношении денежных вознаграждений, руководство должно быть уверено, что результатом затрат станет повышение работоспособности сотрудников, поэтому для эффективного осуществления внедрения денежных вознаграждений требуется разумное планирование.
2. Неденежные вознаграждения: неденежные вознаграждения могут включать трофеи, сертификаты, благодарственные письма, ремонт кабинета сотрудника, льготное использование помещений компании и продвижение по службе.

Сочетание денежных и неденежных вознаграждений может творить чудеса и побуждать сотрудников постоянно работать хорошо. Правильная и эффективная программа вознаграждения и признания сотрудников может установить гармоничные отношения между работниками и работодателем.

# Оценка эффективности мерчандайзинга в коммерческой деятельности организации

Торгушин И.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Поволжский государственный университет сервиса

*Несмотря на то, что мерчандайзинг — это только завершающая часть серии сложных и многообразных маркетинговых процессов, нельзя умалять его значение. Ведь именно он влияет на окончательное решение потребителя по поводу покупки того или иного товара. Грамотное осуществление планов по мерчандайзингу выгодно и для фирм, поставляющих товары, и для торговых точек, и даже для потребителей, поскольку им становится проще найти качественный и полезный товар.*

Мерчандайзинг, эффективность мерчандайзинга, оценка эффективности мерчандайзинга в коммерческой организации

Для планирования любых мероприятий мерчандайзинга следует для начала оценить деятельность

коммерческой организации. Для того чтобы получить ответы на интересующие вопросы. Был проведен опрос, где в качестве респондентов выступали посетители коммерческой организации. Анализ характеристик коммерческой организации представлен в табл. 1.

Таблица 1. Анализ характеристик коммерческой организации

Характеристика магазина	Количество ответов респондентов, человек					Средняя оценка, балл
	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
Удобство расположения магазина	1	3	45	117	124	4,24
Наличие парковки и её удобство	6	6	55	124	95	4,03
Близость к остановке общественного транспорта	3	0	37	122	122	4,26
Фасад здания	0	5	48	182	55	3,99
Оформление вывески	0	5	50	150	85	4,1
Интерьер	0	7	95	142	44	3,77
Освещение	0	14	54	142	80	3,99
Музыка	12	14	71	130	57	3,73
Ассортимент товара	0	2	10	85	193	4,6
Выкладка товара и его месторасположение	0	5	35	177	73	4,1
Качество товара	0	1	16	146	127	4,38
Компетентность персонала	0	11	49	161	69	3,99
Доброжелательность продавцов	0	11	42	157	80	4,1
Внешний вид персонала	0	6	53	152	79	4,05
Наличие очередей	20	3	90	116	30	3,4
Расположение отделов	0	32	53	153	74	4
Вывески и указатели в торговом зале	0	10	73	131	77	3,95
Оформление ценников	13	13	51	139	68	3,8

Анализируя данную таблицу можно увидеть, что наименьшую среднюю оценку получили такие характеристики как наличие очередей, оформление ценников, музыка. Так же следует обратить внимание, что такие характеристики как выкладка товара и его месторасположение, расположение отделов тоже не набрали высокого балла. Потребители так же недостаточно довольны компетентностью персонала, освещению и ин-

терьеру. Когда речь идет об оценке эффективности системы мерчандайзинга, прежде всего речь идет о показателях эффективности использования торговых площадей. Первым этапом в анализе эффективности использования торговых площадей для различных групп товаров в организации за 2019 г. будет сравнение товарных групп по доле в продажах, выручке и занимаемой площади (табл. 2).

Таблица 2. Товарные группы по доле в продажах, выручке и занимаемой площади в коммерческой организации

№	Товарная группа	Товарооборот, тыс. руб.	Доля в обороте, %	Прибыль, тыс. руб.	Доля в прибыли, %	Занимаемая площадь торгового оборудования, м <sup>2</sup>	Доля в занимаемой площади торгового оборудования, %
Продовольственные товары							
1	Кондитерские изделия	1093,23	4,65	119,23	2,97	16	3,20
2	Хлебобулочные изделия	2456,83	10,45	497,78	12,40	35,9	7,18
3	Бакалея	3002,27	12,77	407,46	10,15	31,1	6,22
4	Фрукты и овощи	2245,24	9,55	474,50	11,82	53,55	10,71
5	Мясные и колбасные изделия	2581,44	10,98	560,01	13,95	26,7	5,34
6	Рыба и рыбные изделия	1231,94	5,24	314,33	7,83	51,55	10,31
7	Вино-водочные изделия	2607,30	11,09	654,75	16,31	110,75	22,15
8	Безалкогольные напитки	2372,19	10,09	226,81	5,65	61,35	12,27
9	Молочно-масляная продукция	3474,83	14,78	280,20	6,98	46,75	9,35
10	Яичные изделия	959,22	4,08	211,16	5,26	12,25	2,45
Непродовольственные товары							
11	Текстиль	357,36	1,52	108,39	2,70	10,2	2,04
12	Бытовая химия	881,64	3,75	116,42	2,90	16,15	3,23
13	Канцтовары	211,59	0,90	41,75	1,04	14,6	2,92
14	Посуда	35,27	0,15	8,83	0,22	13,15	2,63
15	Всего	23510,35	100	4014,39	100	500	100

При рассмотрении выше представленной таблицы можно сделать следующие выводы. По группе вино-водочных изделий видно, что доля в обороте составляет 11,09 %, в прибыли — 16,31 %, доля площади — 22,15 %. Эти данные могут свидетельствовать о том, что: хорошо представлен дорогой алкоголь, дающий высокую прибыль, а дешевый, дающий оборот, возможно, имеет не самые лучшие места; наценка на алкоголь велика, и поэтому оборот недостаточный. Также видно, что для данного формата организации можно будет сделать акцент на недорогой алкоголь с небольшой наценкой. Конечно, требуется дополнительный анализ внутри группы, но уже очевидно, что эта группа имеет определенный потенциал к росту оборота после определенных изменений: выкладки, ассортимента или ценообразования в группе.

Безалкогольные напитки: доля в обороте — 10,09 %, в прибыли — 5,65 %, в площади — 12,27 %. Это свидетельствует о том, что товара выставлено намного больше, чем нужно. Низкая доля в прибыли может быть вызвана невысокой наценкой или слабой представленностью средних и высоких по цене позиций, дающих хорошую прибыль. Первый шаг необходимых изменений — уменьшение торговой площади под товары группы примерно на 60 % плюс анализ ассортимента на сбалансированность (необходимые пропорции товаров разных ценовых групп) и анализ наценки. Относительно места продаж безалкогольных напитков можно ска-

зать, что это «генераторы потока», соответственно, их нужно размещать по ходу движения покупательского потока.

Для того, чтобы узнать подробнее каким группам товаров следует увеличить, а каким уменьшить площади необходимо рассчитать коэффициент эффективности использования торговых площадей (табл. 3).

Таблица 3. Коэффициент эффективности использования площадей

№	Товарная группа	Коэффициент
1	Кондитерские изделия	0,93
2	Хлебобулочные изделия	1,73
3	Бакалея	1,63
4	Плоды и овощи	1,10
5	Мясные и колбасные изделия	2,61
6	Рыба и рыбные изделия	0,76
7	Вино-водочные изделия	0,74
8	Безалкогольные напитки	0,46
9	Молочно-масляная продукция	0,75
10	Яичные продукты	2,15
11	Текстиль	1,32
12	Бытовая химия	0,90
13	Канцтовары	0,36
14	Посуда	0,084

В данной таблице видны группы, имеющие коэффициент эффективности использования торговых площадей значительно ниже единицы вследствие того, что они занимают слишком много места — канцтовары, рыба и рыбные изделия, молочно-масляная продукция, безалкогольные напитки, вино-водочные изделия. Также видны группы, испытывающие резкий недостаток площадей (колбасы, овощи-фрукты, хлеб, яичные продукты) — коэффициент использования торговых площадей значительно выше единицы. На основании этих данных ясно, каким группам товаров нужно увеличить площади, каким — уменьшить. Данные о доле группы в обороте и в прибыли дадут необходимые уточнения, площади какого качества нужно выделить тем или иным группам. Оценку эффективности размещения в торговом зале отделов можно произвести с использованием коэффициентов эффективности размещения. Исходные данные для расчета данных коэффициентов для каждой товарной группы представлены в табл. 4.

Таблица 4. Исходные данные для расчета коэффициентов эффективности размещения

№	Товарная группа	Количество посетителей, которые подошли к отделу	Количество посетителей, осуществивших покупку в данном отделе
1	Кондитерские изделия	90	80
2	Хлебобулочные изделия	96	90
3	Бакалея	83	71
4	Плоды и овощи	90	79
5	Мясные и колбасные изделия	97	75
6	Рыба и рыбные изделия	73	69
7	Вино-водочные изделия	68	56
8	Безалкогольные напитки	57	46
9	Молочно-масляная продукция	79	75
10	Яичные изделия	84	76
11	Текстиль	70	59
12	Бытовая химия	90	81
13	Канцтовары	58	49
14	Посуда	51	42
15	Всего	105	96

Временной промежуток проведенного исследования составляет — 1 час. За этот период в магазине было 105 посетителей, из них 102 человека совершили покупку.

Если взять среднее арифметическое количество посетителей, подошедших к каждому отделу (78 человек), и среднее арифметическое количества посетите-

лей, осуществивших покупку в данном отделе (68 человек), то можно увидеть, что в каждом отделе из подошедших посетителей 10 (12 %) не совершают покупку.

Теперь можно перейти к расчету коэффициента эффективности размещения в торговом зале отделов (товарных групп) (табл. 5).

Таблица 5. Коэффициенты эффективности размещения в торговом зале отделов (товарных групп)

№	Товарная группа	Коэф. подхода к отделу	Коэф. покупки	Коэф. привлекательности
1	Кондитерские изделия	0,86	0,83	0,97
2	Хлебобулочные изделия	0,91	0,94	1,03
3	Бакалея	0,79	0,74	0,94
4	Плоды и овощи	0,86	0,82	0,95
5	Мясные и колбасные изделия	0,92	0,78	0,85
6	Рыба и рыбные изделия	0,70	0,72	1,03
7	Вино-водочные изделия	0,65	0,58	0,89
8	Безалкогольные напитки	0,54	0,48	0,88
9	Молочно-масляная продукция	0,75	0,78	1,04
10	Яичные изделия	0,8	0,79	0,99
11	Текстиль	0,66	0,61	0,92
12	Бытовая химия	0,86	0,84	0,98
13	Канцтовары	0,55	0,51	0,93
14	Посуда	0,49	0,44	0,90

На основании произведенных расчетов можно сделать следующий вывод: Коэффициент привлекательности показывает, что подход посетителя к отделу не приводит к обязательному совершению покупки. Но чем ближе к единице, тем более привлекательным считается вариант размещения отдела. Соответственно большинство отделов имеют выгодное размещение, а отдел безалкогольных напитков находится в невыгодном расположении. Данный отдел является «генератором потока», соответственно, его нужно размещать по хо-

ду движения покупательского потока.

Так же мясные и колбасные изделия находятся в невыгодном месторасположении. Невысокое значение коэффициента привлекательности, связано с недостатком площади, что подтверждает высокий коэффициент эффективности использования площадей — 2,61

Таким образом, в данной статье были выявлены основные резервы при оценке эффективности мерчандайзинга коммерческой организации и пути их реализации, что представлено в табл. 6.

Таблица 6. Выявленные резервы и пути их реализации в коммерческой организации

Выявленные резервы	Причины неиспользования	Пути реализации
Недостаток площади у отдела мясные и колбасные изделия, и избыток площади у отдела безалкогольных напитков	1. Было выявлено, что мясные и колбасные изделия приносят хорошую прибыль, однако из-за недостатка площади данный отдел теряет своих клиентов. 2. Товара в отделе с безалкогольными напитками выставлено намного больше чем нужно. Так же находится данный отдел в неудобном для покупателей месте.	Уменьшение площади отдела безалкогольных напитков, отдавая свою площадь отделу мясных и колбасных изделий, и перемещение отдела безалкогольных напитков по ходу движения покупательского потока.
Некачественное оформление ценников	Многие респонденты, участвовавшие в опросе, указали, что они недовольны оформлением ценников.	Повышение качества оформления ценников

#### Список литературы:

1. Волгина, В. П. Расходы на мерчандайзинг [Текст] / В. П. Волгина // Бухгалт. учет. - 2017. № 6. с. 71-75.
2. Гаспарян, А. Визуальный мерчандайзинг и витринистика: креатив плюс экономика [Текст] / А. Гаспарян // Современ. торговля. — 2016. — № 10; 2017. — № 2
3. Зборовская, М. И. Современный уровень управления розничными продажами [Электронный ресурс] / М. И. Зборовская // Личные продажи. — 2014. — № 3. — С. 204-212. — Документ Adobe Acrobat. — 211 КБ. -
4. Мерчандайзинг в розничной торговле: виды и значение в современных условиях Гудилова Д.Р., Бочкова А.В., Ермишин А.Ю., Торгушина Е.В. Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2015. № 8. С. 55-59.
5. Эволюционное развитие сферы товарного обращения в России: специфика постреволюционного периода. Торгушина Е.В. Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2014. № 2 (34). С. 193-196.

# ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

## «Потерянное поколение» и «Закупоренные мальчики»: два писателя, две войны, одинаковый слом личности (анализ произведений Э. М. Ремарка «Три товарища» и Ю. Бондарева «Непротивление»)

Жиндеева Е.А.<sup>1</sup>, Сураева С.О.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Мордовский государственный педагогический институт имени М.Е. Евсевьева

*Целью настоящей работы явилось изучение особенностей психологического состояния личности солдата, вернувшегося после войны в мирную жизнь в образах русской и зарубежной литературы, а также выявление причин непринятия и отчужденности себя и мира вокруг, установление причин столь яростного отношения к людям, которых война не коснулась. На примере героев романов Э.М. Ремарка «Три товарища» и Ю. Бондарева «Непротивление» принята попытка сравнить отношение персонажей к окружающему миру, выявить причины ненависти к людям.*

Тема — человек на войне — широко освещена в мировой литературе. Описание боевых сражений, людских переживаний и перемен в жизни героев — все это важные аспекты, которые писатели стремились показать во все времена. Сохранить память о страшных событиях, передать эти знания подрастающему поколению — задача актуальная, особенно в свете современного перелома, информационного хаоса и желания многих переписать историю, перечеркнуть заслуги героев. Особенно важно донести посредством художественной литературы те сложности и душевные терзания, что пережили солдаты в кровавой войне.

Многие исследователи литературы обращались к данной теме, и стремились понять, что хотели донести писатели в образах своих героев, какие качества показать. Так, книга Е. С. Сеньявской «Психология войны в XX веке: исторический опыт России» раскрывает феномен «человека воюющего». Документальные исследования, представленные в книге, рассказывают о том, как это явление отразилось в народном сознании и повлияло на судьбу нескольких поколений. Главная тема ее исследований — человек в экстремальных условиях войны, его мысли, чувства, поведение. На страницах книги автор приводит слова людей, прошедших войну: «Время на войне течет по особым законам. У меня ощущение, что оно было как-то чудовищно спрессовано. . . За две недели войны я почувствовал, что повзрослел, постарел сразу на несколько лет. По моим наблюдениям, так было со всеми. . . » [8, с. 24]. Исследуя психологическое состояние воинов после возвращения домой, Е. С. Сеньявская отмечает, «после войны возвращение фронтовиков в привычное мирное пространство не было возвращением к прежнему, довоенному его восприятию, поскольку человек оказывался обогащен и изменен военным опытом, с которым изменялись и его взгляды на мир» [8, с. 152].

Русская и зарубежная литература богата примерами

ми героев, чьи жизни сломала война. Под пером писателей рождались образы тех, кто остался на обочине жизни, потому что не смог найти себя в обычном повседневном бытии, привычном для других. Ярким примером такого выражения отчужденности и непринятия себя и мира вокруг стали произведения «Три товарища» Э. М. Ремарка и «Непротивление» Ю. Бондарева. Попробуем найти общие черты «потерянного поколения» у Ремарка и «закупоренных мальчиков» Бондарева.

Главные герои двух произведений — это мальчишки, которые начали убивать еще до того, как влюбились в первый раз. Их мир — мир искалеченных судеб и изломанных людей. На протяжении всей послевоенной жизни их преследуют изуродованные лица погибших друзей. Многие из них сходят с ума от воспоминаний. Почти все они не могут привыкнуть к мирной жизни, потому что в сравнении с тем, что было пережито на фронтах, остальная жизнь с ее бытом и повседневностью казалась недостойной внимания.

Так, война ворвалась в дом простых ребят, живших совершенно обыкновенной жизнью, полных надежд, еще не любивших по-настоящему. Они не были готовы к мясорубке войны, тем более, столь жестокой и трагической.

Нам сегодня трудно представить то, что для них являлось двигателем жизни. Но благодаря произведениям «Три товарища» Э. М. Ремарка и «Непротивление» Ю. Бондарева становится немного понятнее, чем дышали эти молодые люди. Они знали смерть как постоянную спутницу будней, и это сформировало их мировосприятие.

Вопреки всему они были настоящими мужчинами. Война научила их ценить мир. Смерть показала всю красоту жизни. Ненависть человеческая только сильнее обострила все чувства. Когда все в мире обесценивается, остается самое главное. Поэтому все они пишут

о любви. Мяса и крови, огня и взрывов в произведениях этих людей много, но это — лишь декорации. Главное — это человеческое тепло рядом.

В данных произведениях читатель может ощутить всю циничность жизни сквозь текст и те чувства, которые рисуют бесструктурный мир, лишенный целенаправленности и веры. При этом прошлое рисуется счастливыми и яркими красками, создавая практически идеальный мир. На фоне этого настоящее представляется серой средой, которая лишена веры и традиций, а каждый пытается найти себя в этом новом для него мире.

Отметим, что Э. М. Ремарк — писатель, цитаты из книг которого не теряют актуальности уже более полувека. В юности ему пришлось воевать на фронтах Первой мировой войны, что легло в основу многих его бессмертных романов. Эпоха так называемого потерянного поколения нашла отражение в творчестве Ремарка, произведения которого никого не оставляют равнодушным.

Одно из самых известных произведений, которые написал Ремарк — «Три товарища» — повествует о тяжелом послевоенном периоде. Трое друзей, которые вместе прошли войну, Роберт Локамп, Отто Кестер и Готтфрид Ленц изо всех сил стараются наладить работу автомастерской, найти средства к существованию, а также отыскать потерянный смысл жизни. Роберт находит его в любви к загадочной девушке по имени Патриция.

Возмущаясь непринятием себя в мирном обществе, герой Э. М. Ремарка восклицает: «Скажите, что вы сделали для нас, когда мы вернулись с фронта? Ничего! Ровно ничего! Вы оспаривали друг у друга победы, закладывали памятники неизвестным воинам, говорили о героизме и уклонялись от ответственности! Нам вы должны были помочь! А вы что сделали? Вы бросили нас на произвол судьбы в самое трудное для нас время, когда мы, вернувшись, силились войти в жизнь!» [7, с. 133].

На протяжении всего повествования герои часто вспоминают свое прошлое, связанное с трагичными событиями. В свои тридцать лет Роберт Локамп смог совершить только одно: повоевать. В 1916 году он и еще многие юные ребята поступил на фронт, где буйствовало кровопролитие и смерть. Очевидно, что тяжелые картины навсегда остались в памяти у главного героя. Он больше не может жить прежней жизнью, которая была у него до военных действий.

При разговорах со своими друзьями — Отто и Готтфридом — Роберт говорит о том, что их жизнь никогда не станет прежней, что война навсегда изменила ее. Локамп признается, что единственным спасением от картин прошлого становится алкоголь. Он является своеобразным символом «потерянного поколения».

Локамп, Ленц и Кестер — люди, которые в молодом возрасте ушли на фронт. У них не было времени на то, чтобы получить хорошее образование. А сейчас им уже по тридцать лет. Поздно делать хотя бы какие-то попытки изменить жизнь к лучшему. Герои потратили лучшее время своей жизни на войну, поэтому, возвратившись домой, они не могут жить спокойно и радостно, занимаясь любимым делом, приносящим огромную выручку. Война сломала их жизнь, сделала героев равнодушными к собственному существованию.

Кестер дает своим друзьям совет: «никогда ничего не принимать близко к сердцу, потому что ничего в этом мире нельзя удержать» [7, с. 187]. Такая жизненная философия — следствие военного и послевоенного времени. Когда Роберт спрашивает Отто, что же им мешает жить сейчас, Кестер отвечает, «что в прошлом было то, что мешает им существовать до сих пор» [7, с. 159].

К «потерянному поколению» относятся не только центральные персонажи романа, но и второстепенные. Дом, в котором живет главный герой Роберт Локамп, — тому подтверждение. У всех жителей сломаны судьбы. В стране совершенно нет работы, поэтому девушкам часто приходилось работать проститутками, чтобы прокормить себя и своих детей. Автор романа демонстрирует огромное количество персонажей с таким образом жизни, показывая, что это было не редкостью.

Валентин, которого каждый день Роберт Локамп видит в баре, — еще один представитель «потерянного поколения». Он смог выжить на войне, поэтому каждый день отмечает это событие, пропивая все свои сбережения и имущество. У него нет будущего, как нет будущего у всех тех, кто участвовал в войне. Будущее для них «потеряно». Бойцы смогли выжить на войне, но дальнейшей жизни для них просто нет: они либо бесследно и нелепо умрут, как Готтфрид Ленц, либо продолжат бессмысленно существовать.

Такое поколение фрау Залевски оценила так: «Прошлое вы ненавидите, настоящее презираете, а будущее вам безразлично» [7, с. 202]. Эта фраза наиболее точно отразила специфику «потерянного поколения».

Что же происходит с героями романа Бондарева «Непротивление»? Такие же они потерянные, как у Ремарка? Так же тяжело переживают возвращение в мирную жизнь?

Юрий Бондарев — писатель автобиографический, что во многом определяет тематику его произведения, его эволюцию как художника и, собственно, отношение к жизни. Он живет своим поколением, изучает его столбовую дорогу и боковые тропки, падения и взлеты, слабости и силу своих соотечественников.

На наш взгляд, роман Юрия Бондарева «Непротивление» — это нечто новое, чего еще не было в русской литературе. Его роман — не астафьевская ненависть и злость ко всему народу и стране в целом, что захватила писателя целиком. Но в то же время это своеобразная авторская реакция на всеобщее разрушение, на свое одиночество и ненужность среди людей современного мира. Однако, это и не отказ от себя прежнего, как можно наблюдать у Василия Быкова, где герой перечеркивает всю предыдущую жизнь, в безуспешной попытке приспособиться к реалиям жизни. Роман Бондарева — это роман русского сопротивления, это вызов автора всей системе перестройке.

Роман «Непротивление», созданный в середине 1990-х годов, являет собой новый виток авторского понимания вопроса духовно-нравственного определения человека в сложной жизненной обстановке. Критических статей о данном романе немного. В нескольких трудах говорится о подробном изучении в нем конфликта, который возник в послевоенное время между бывшими фронтовиками и тыловиками, о пропасти, что разделила побывавших в «горниле войны» солдат и тех, кто «не смотрел в лицо» смертельной опасности.

Так, В. Юдин охарактеризовал подобное положение вещей «украденной победой». Анализируя роман, он отмечал: «Бондарев честно показал, что, увы, не каждый <...> сумел разобраться в обстановке, сделал верный шаг, иные сломались, <...> «лихо» подстроились под конъюнктуру смуты и безвременья <...>, и в результате, добытая дорогой ценой победа в годы Великой Отечественной войны, была утеряна» [10, с. 35]. Данную мысль, совершенно ясно присутствующую в романе, высказывает и Г. Ореханова в своей статье «Кто душу положил за други...». Она дает определение основной интонации произведения, выделяя свойственный автору надрыв, «постоянное ощущение в нем непроходящей боли» [5, с. 56], и образно называет роман «Непротивление» «рыдающим» романом, «романом-криком» [5, с. 56].

Анализируя роман, видим, что герои Бондарева жестокие и грубые. Все они «вечные солдаты», закуренные войной, что даже не могут испытывать к людям любовь. Не показал своих чувств к матери и главный герой, когда вернулся с войны. Теперь, спустя столь долгий срок, она стала для него далекой, и обращаться он к ней смог только на «вы». Раньше такого стеснения не было, он мог беспричинно обнять мать и приласкать ее. Однако, герои Бондарева не стесняются показывать злость, ненависть и презрение к «тыловому» обществу. Александр понимает, что даже к немцам он не испытывает такой ненависти, как к тыловикам. Он считает, что эти люди достойны только ненависти, потому как никогда не смогут понять его чувств. Он ушел на фронт еще мальчишкой и долгое время бок о бок шел со смертью, нередко убивал сам, и все ждал, что скоро она придет за ним. При этом в то время, ко-

гда он рисковал, где-то жили люди, которые и пальцем не пошевелили, чтобы защитить страну.

При этом, Александр не испытывает такой сильной любви, как Робби у Ремарка. В данном романе она не является основой и не спасает героя от злости, ненависти и смерти. Однако, в его сердце закралось это чувство, но любовь Александра не такая всемогущая, чтобы заставить героя переоценить отношение к окружающим. При этом он стремится быть с девушкой даже вопреки угрозы для собственной жизни.

Что же касается дружбы, то и её, как таковой нет. В самом начале книги Александр знакомится с группой людей, которых все боятся. С этого момента начинается их «дружба», но она у них совсем не такая, как в «Трех товарищах». Всех их объединяет грубость, резкость, несправедные поступки и, конечно же, ненависти к тыловикам. Они не друзья, а всего лишь банда. В послевоенное время герой неоднократно задается вопросом: «Где же наше фронтовое братство?». Но ответа на данный крик души не получает.

Таким образом, главные герои «Непротивления» и «Трех товарищей» ощущают непреодолимую пропасть между жизнью до войны и после. На фронт они ушли, будучи глупыми мальчишками, а вернулись уже мужчинами, для которых обиденный мир, где не было войны, стал в тягость. Тоска и одиночество — это те чувства, которые постоянно испытывают герои на протяжении всего повествования. Однако, закончив войну, они надеялись найти себя, но их ждало разочарование. Они столкнулись с ложью, алчностью, предательством окружающих. Они так и не смогли принять этот мир, а мир не принял их.

#### Список литературы:

1. Бондарев, Ю. В. Непротивление / Ю. В. Бондарев. — М.: АСТ, 2019. — 382 с.
2. Вахитова, Т. М. О творчестве Юрия Бондарева / Т. М. Вахитова // Литература в школе. — 2015. — № 6. — С. 24–29.
3. Глухова, Ю. В. Художественно-стилистические особенности афоризмов Э. М. Ремарка на примере произведения «Три товарища» («Drei Kameraden») / Ю. В. Глухова, А. Н. Тарасов // III Авдеевские чтения : сб. ст. Всерос. науч.-практ. конф., посвящ. 70-летию Победы советского народа в Великой Отечественной войне / под ред. Ю. А. Шурыгиной. — 2015. — С. 36–39.
4. Ильина, П. Д. Проблема жизнеутверждающей метафоры в романе Э. М. Ремарка «Три товарища» / П. Д. Ильина, П. И. Болдаков // Язык, культура и научно-технические инновации в странах изучаемых языков : материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых. — 2016. — С. 138–147.
5. Ореханова, Г. Кто душу положил за други... (О новом романе Юрия Бондарева «Непротивление») / Г. Ореханова // Современная Россия. — 1996. — № 2. — С. 56–58.
6. Прохоров, В. Анализ произведения Ремарка «Три товарища» / В. Прохоров. — Электронный ресурс. — Режим доступа: <https://literaguru.ru/analiz-romana-remarka-tri-tovarishha/> (дата обращения 20.04.2020).
7. Ремарк, Э. М. Три товарища : (роман) / Эрих Мария Ремарк; пер. с нем. И. Шрайбера. — М. : Астрель, 2019. — 382 с.
8. Сенявская Е. С. Психология войны в XX веке: исторический опыт России / Е. С. Сенявская. — М. : РОС-СПЭН, 2009. — 383 с.
9. Шумай, К. И. Потерянное поколение в зарубежной литературе — искаленные эпохой (на материале Э. Хемингуэя «И восходит солнце», Э. М. Ремарка «На Западном фронте без перемен» и Р. Олдингтона «Смерть героя») / К. И. Шумай, Е. А. Маккавеева, В. С. Дикая // Научные открытия 2016 : XII Международная научно-практическая конференция. — 2016. — С. 1317–1320.
10. Юдин, В. Украденная победа: о произведениях Ю. Бондарева / В. Юдин // Молодая гвардия. — 1997. — № 2. — С. 35–37.

# Архетип Зверя в песне «Охотник» группы «Король и Шут»

Стройков А.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Пензенский государственный университет

*Статья посвящена песне «Охотник» российской рок-группы «Король и Шут». В центре внимания — мотив оборотничества и приёмы его художественного раскрытия. Методологической основой исследования выступает теория архетипа, разработанная Карлом Густавом Юнгом (1875-1961) — одним из «отцов-основателей» психоанализа.*

Ключевые категории настоящего исследования — *архетип* и *рок-поэзия*.

Термин «*архетип*» (сегодня используется также понятие «*культурный архетип*») был введён Карлом Густавом Юнгом (1875-1961), одним из «отцов-основателей» психоанализа. Учёный определил архетипы как «реликты архаического опыта, что живут в бессознательном современного человека [1, с. 206]». Исследователь выделил следующие основные архетипы: *анима* (персонификация женского начала, сокрытого в мужской психике), *анимус* (воплощение мужских тенденций в женской психике), *тень* («тёмная», «негативная», подавляемая сторона личности), *самость*, *ребёнок*, *мать*, *мудрый старец*.

В современной науке принято различать универсальные и «локальные» архетипы. Если универсальные архетипы имеют метакультурный, «всепланетный» статус, т.е. являются общечеловеческим достоянием, то «локальные» характерны лишь для отдельных социокультурных общностей (народов, этносов, племён и т.д.).

Одной из важнейших особенностей архетипа является «расплывчатость», «аморфность», затрудняющая его теоретическое осмысление. Архетипы имеют наглядно-образную (иконическую), а не формально-логическую природу и обнаруживают себя в сновидениях и галлюцинациях (феномен так называемого «изменённого состояния сознания»), мифологии, устном народном творчестве и, конечно, индивидуально-авторских художественных высказываниях.

Хотелось бы также отметить, что воспроизведение архетипов связано с иррациональной составляющей творческого акта, существующей «параллельно» авторской воле и играющей важную роль в практике текстопорождения.

\*\*\*

Несомненно, *рок-поэзия* представляет собой заметный пласт современной литературы, заслуживающий пристального внимания со стороны учёных-филологов (ценные наблюдения по этому вопросу можно найти, например, в статье Ю. В. Доманского «Рок-поэзия: перспективы изучения» [2]).

Одно из ярчайших явлений отечественной рок-сцены — культовый коллектив «Король и Шут». «Отцами-основателями» легендарной рок-группы стали Михаил Горшенёв и Андрей Князев. Ранее мы уже прибегали к психоаналитическому прочтению творческого наследия музыкантов [4]. В настоящей статье будет рассмотрена песня «Охотник» (автор слов — А. Князев).

Приведём (с сохранением авторской пунктуации)

интересующий нас текст:

«Темнело за окном, наступала ночь,  
За кухонным столом сидели мужики,  
Весь вечер непрерывно бил по крыше дождь  
И гром гремел ужасно где-то у реки.

Темнело за окном, наступала ночь,  
За кухонным столом сидели мужики,  
Весь вечер непрерывно бил по крыше дождь  
И гром гремел ужасно где-то у реки.

А в доме шло веселье и гульба,  
Никто еще не знал, что в этот миг  
Охотник Себастьян, что спал на чердаке,  
Вдруг почернел лицом, стал дряхлым как старик.

Охотник!

Закончилась гроза и дождь прошел,  
На небе появилась полная луна,  
И повалил во двор подвыпивший народ —  
Смеются мужики, кричат — им не до сна.

Но вдруг из темноты раздался рев,  
Затем с петель слетела в доме дверь:  
За шумною толпой  
Бежал огромный страшный зверь.

Охотник!

С зарей запели петухи  
И хвойный лес зашелестел,  
А в поле у реки  
Лежало пять кровавых тел.

Проснувшись дома на полу,  
Охотник в зеркало взглянул:  
«О, как я сладко спал!»  
Себе со смехом он сказал.

Охотник! [3]».

Как видим, песенный нарратив основан на архетипическом *мотиве оборотничества*, широко распространённом в мировой культуре. Мы наблюдаем, если можно так выразиться, феномен *мифопоэтики оборотничества* (налицо связь с древнейшей фольклорной традицией; другим источником вдохновения, по словам автора песни, послужила кинокартина «Серебряная пуля» — экранизация повести Стивена Кинга «Цикл оборотня», снятая по сценарию самого писателя).

С точки зрения приведённой выше классификации

Юнга, центральный образ песни — образ охотника-оборотня — является воплощением *архетипа Тени*. В нашем случае можно говорить об *архетипе Зверя* как одном из его вариантов. Таким образом, интересующая нас песня может служить нагляднейшей иллюстрацией своеобразной художественной «реконструкции» «животного», «регрессивного» начала, сокрытого в человеке.

\*\*\*

Список литературы:

1. Юнг К. Г. Воспоминания. Сновидения. Размышления. — Киев, 1994.
2. Доманский Ю. В. Рок-поэзия: перспективы изучения [Электронный ресурс] / Ю. В. Доманский // Русская рок-поэзия: текст и контекст. — 2013. — Выпуск 14. — С. 7-36 URL: [http://journals.uspu.ru/attachments/article/633/Русская%20рок-поэзия\\_текст%20и%20контекст\\_выпуск%2014\\_2013.pdf](http://journals.uspu.ru/attachments/article/633/Русская%20рок-поэзия_текст%20и%20контекст_выпуск%2014_2013.pdf) (дата обращения: 29. 07. 2020)
3. Король и Шут (КиШ) — Охотник — текст, история, слушать [Электронный ресурс] URL: <https://reproduktor.net/gruppa-korol-i-shut/oxotnik/> (дата обращения: 29. 07. 2020)
4. Стройков А. В. Русская рок-поэзия и циклический архетип времени (опыт мифопоэтического анализа песни «Дагон» группы «Король и Шут») [Электронный ресурс] / А. В. Стройков // Вестник магистратуры. — 2019. — № 5. — С. 27-30 URL: [http://www.magisterjournal.ru/docs/VM92\\_4.pdf](http://www.magisterjournal.ru/docs/VM92_4.pdf) (дата обращения: 29. 07. 2020)
5. Чернец Л. В. Введение в литературоведение: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Л. В. Чернец, В. Е. Хализев, А. Я. Эсалнек и др.; под ред. Л. В. Чернец. — 5-е изд., стер. — М.: Издательский центр «Академия», 2012. — 720 стр. — (Сер. Бакалавриат)
6. Левит А. Я. Культурология. XX век. Словарь. Санкт — Петербург. — Университетская книга, 1997. — 640 стр. — (Культурология. XX век)
7. Брагина Н. Н. «Мусорный ветер» А. Платонова: опыт психоаналитического прочтения текста. — Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. — 2008. — №5. — С. 292-295.

В заключение попытаемся ответить на вопрос: чем обусловлена широкая популярность мотива оборотничества? На наш взгляд, причину следует искать в его символичности и философской глубине. Интересующий нас мотив выражает подспудный страх «перед возможностью глобальной мировой регрессии, перед поворотом эволюции вспять, когда люди потеряют человеческий облик и вернуться к животному состоянию [7, с. 292]».

## О вопросах деньги и брак в романах Джейн Остин

Бегматова С.М.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Узбекский государственный университет мировых языков

*Эта статья посвящена вопросам брака и денег в романах Джейн Остин. Джейн Остин считала, что брак должен быть независимым выбором каждого человека. К сожалению, люди выбирали себе партнеров на всю жизнь с учетом их собственности и наследства.*

*“Это общепризнанная истина, что одинокий мужчина, имеющий хорошее состояние, должен нуждаться в жене”. — Джейн Остин, Гордость и предубеждение*

Ожидалось, что джентльмен женится, чтобы улучшить свое положение — чтобы обеспечить свое состояние, реализовать свои политические амбиции и увеличить свое влияние. Дама надеялась найти себе пару, которая позволит ей сохранить или улучшить свое положение в обществе и сделать ее любовницей над своим домом.

То, что это стремление к финансовой безопасности было обычным явлением, подчеркивается в книге «Убеждение», где миссис Смит разговаривает с Энн Эллиот о первом браке ее кузена мистера Эллиота: Когда кто-то живет в этом мире, брак мужчины или женщины из-за денег слишком распространен, чтобы поразить его, как должно... в тот период, должен признаться, я не видел ничего предосудительного в том, что делал мистер Эллиот. “Делать для себя все возможное” считалось долгом.

Леди Рассел убедила Энн Эллиот разорвать по-

молвку с капитаном Вентвортом, так как считала, что ее юная подруга может добиться большего: Энн Эллиот, со всеми ее претензиями на происхождение, красоту и ум, броситься в девятнадцать лет; в девятнадцать лет вовлечь себя в помолвку с молодым человеком, которому нечего было порекомендовать ему, и не было никаких надежд на богатство, но в шансах получить весьма ненадежную профессию, и никаких связей, которые обеспечили бы его дальнейший рост в этой профессии, было бы действительно выбрасывать, о чем она горевала!

Граница между хорошей парой и признанием охотника за удачей не всегда была четкой. В книге «Гордость и предубеждение» Элизабет Беннет обсуждает мистера Уикхема со своей тетей, миссис Гардинер, и спрашивает:

*«Молитесь, моя дорогая тетя, какая разница в супружеских отношениях, между корыстным и благо разумным побуждением? Где кончается рассудительность и начинается жадность? В прошлое Рождество вы боялись, что он женится на мне, потому что это было бы неосмотрительно; а теперь, по-*

*сколько он пытается заполучить девушку всего с десятью тысячами фунтов, вы хотите узнать, что он наемник».*

Если у нее не было собственного дохода, у женщины было очень мало вариантов. Брак обычно считался предпочтительнее, чем становление гувернанткой или бедным родственником, зависящим от щедрости ее семьи, часто живущей в чужом доме, когда ее время находилось в чужом распоряжении.

В романе «Убеждений» Анне Эллиот приходилось терпеть время, когда ее требовали другие, не обращая внимания на ее желания: Мэри, которая часто немного нездорова, всегда много думала о своих жалобах и всегда имела обыкновение заявлять об Анне, когда что-нибудь происходило, была нездорова; и, предвидя, что всю осень она не будет здорова ни на день, умолял или, вернее, требовал, чтобы она, поскольку это вряд ли была просьба, приехать в Апперкросс-коттедж и нести ее компанию столько, сколько она будет желать, вместо того, чтобы идти в Бат.

В «Гордости и предубеждениях» Шарлотта Лукас придерживалась мнения, что лучше выйти замуж, чем оставаться обузой для семьи или погрузиться в нищету: Мистер Коллинз, правда, не был ни рассудительным, ни приятным; его общество было утомительным, и его привязанность к ней должна была быть воображаемой. Но все равно он будет ее мужем. Не думая высоко ни о мужчинах, ни о супружестве, брак всегда был ее целью; это было единственное пропитание для образованных молодых женщин с небольшим состоянием, и, как ни сомнительно, что они принесут счастье, должно быть их самым приятным средством защиты от нужды.

Когда она выходит замуж, женщина нуждается в брачном соглашении, чтобы обеспечить ее, если она переживет своего мужа. Это было необходимо, потому что замужняя женщина в Георгианском обществе не имела отдельного юридического лица от своего мужа. Она не могла владеть собственностью, и после замуже-

ства все, чем она владела, и все, что она зарабатывала, по закону перешло в собственность ее мужа. Урегулирование брака может представлять собой простой залог, обещающий определенную сумму денег или имущество или деньги, переданные в доверительное управление, обеспечивающие доход супружеской паре, а затем и жене после смерти мужа, с передачей имущества детям после смерти жены.

Вдова должна была поклясться перед вторым браком, чтобы сохранить любое состояние, унаследованное от ее первого мужа, в своем собственном распоряжении, сохранив эти деньги для всех детей от первого брака.

Если деньги были так важны для брака, могли ли Георгианские пары жениться по любви? Джейн Остин определенно так думала. В письме к своей сестре Кассандре в 1808 году она писала: *«Я считаю, что каждый имеет право жениться хотя бы раз в жизни по любви, если может».* (27 декабря 1808 год)

В письме к своей племяннице Фанни, написанном в 1814 году, она писала:

*«Я ... умоляю вас не брать на себя дальнейшие обязательства и не думать о принятии его, если он вам действительно не нравится. Все, что угодно, следует отдавать предпочтению или терпению, а не жениться без привязанности; и если его недостатки в манерах и т. д. и т. д. поражают вас больше, чем все его хорошие качества, если вы продолжаете сильно думать о них, немедленно откажитесь от него».* (18 ноября 1814 г.)

Позже она сказала Фанни: *«Ничто не может сравниться с невзгодами привязанности без любви, привязанности к одному и предпочтения другого».* (30 ноября 1814 г.)

Джейн Остин, очевидно, прислушалась к своему совету. Она так и не вышла замуж, считая, что цена за брак без любви ради финансовой безопасности слишком высока. Она оставалась зависимой от щедрости своих братьев и посвятила себя литературе.

#### Список литературы:

1. Jane Austen . Pride and Prejudice. Novel. Maple press, 1314, Chiranjeev Tower, Nehru Place, New Delhi, 2008.
2. Jane Austen "Pride and Prejudice" // translated by IS Marshak // Martin. — 2009. 3. Demurova N. "Jane Austen and her novel"Pride and Prejudice "URL: <http://www.apropospage.ru/osten/ost3.html> (2004)
3. The life of Jane Austen // Tomalin K. // Hummingbird. — 2013. 7. Linguistics of translation // VN Komissarov // LCI. — 2007. 8. Jane Austen's family URL: <http://www.people.su/83581>
4. История английской литературы, Михальская Н.П., Москва. 2007.
5. История английской литературы, учеб. пособие / А. С. Ромм ; Ленингр. гос. пед. ин-т им. А.И. Герцена. — Л. : Лениздат, 1972.
6. <https://www.livelib.ru/author/107834-dzhejn-ostin>

# ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

## История развития договора дарения как института гражданского права

Чащин А.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Челябинский Государственный Университет

*Статья посвящена правовому определению договора дарения в системе гражданско-правовых сделок. Целью исследования является определение юридической характеристики договора дарения и выявление проблем реализации посредством метода сравнительно-правового анализа. В статье изложена история правового регулирования договора дарения, проведен сравнительный анализ становления и развития названного института на различных этапах развития, сделаны выводы по результатам проведенного исследования.*

Договор дарения — один из самых древних договоров, направленных на переход права собственности от дарителя к одаряемому. Но даже по истечении долгого времени применения договора дарения все еще остаются нерешенные проблемы правового регулирования данной сферы.

Договор дарения является полностью безвозмездным, но при этом он может быть реальным или консенсуальным, в зависимости от соглашения сторон. Данный договор регулируется главой 32 Гражданского кодекса РФ.

Статья 572 Гражданского кодекса РФ дает следующее легальное определение договора дарения — это гражданско-правовой договор, по которому одна сторона (даритель) безвозмездно передает или обязуется передать другой стороне (одаряемому) вещь в собственности либо имущественное право (требование) к себе или к третьему лицу, либо освобождает или обязуется освободить ее от имущественной обязанности перед собой или перед третьим лицом [1].

Но наиболее полное регулирование института дарения содержится в римском частном праве, являвшемся настолько классическим юридическим выражением жизненных условий и конфликтов общества, в котором господствует «чистая» частная собственность, что все позднейшие законодательства практически не смогли внести в него никаких особых изменений.

Существенной особенностью римского права являлось положение, согласно которому выделялось два вида дарения: на случай смерти (*donatio mortis causa*) и дарение между живыми (*donation inter vivos*).

Дарение между живыми дифференцировалось на дарение вещей *res mancipi* (передача вещей путём дарения другому лицу посредством манципации, т.е. формального обряда) и дарение вещей *res nec mancipi* (передача вещей в собственность путём простой передачи, без каких-либо формальностей) [3]. Что касается дарения на случай смерти, то *donatio mortis causa* являлось таким видом дарения между живыми, которое получало силу только в том случае, если даритель умер раньше одаряемого, отметим, при жизни даритель мог в любое время истребовать подаренное обратно, наследники же дарителя таким правом не обладали.

Предусматривалось римским правом и обратное требование дара (*revocation*), например, на тот слу-

чай, если одаряемый проявил в отношении дарителя неблагодарность (создание опасности для жизни, причинение имущественного вреда и т.п.) или если дарение было совершено под фактически не наступившим условием.

Российское дореволюционное право, в частности гражданское законодательство, выделяло несколько видов дарения: пожалование, пожертвование, выдел, назначение приданого. Как разновидность гражданско-правового института в России широко практиковалось пожалование, т.е. вознаграждение за службу, представлявшее собой своеобразный административно-правовой вид дарения недвижимого имущества в собственность (вотчина или поместье, последнее предоставлялось лишь на время службы).

Свод законов Российской империи относил дарение к договорным обязательствам, подтверждением тому являются положения ст. 973 (Т. X, ч. 1): «... дар почитается недействительным, когда от него отречётся тот, кому он назначен» [4]. Но, к сожалению, гражданское законодательство и гражданско-правовая доктрина данного периода правового регулирования договора дарения не давали однозначного ответа на следующие вопросы: что такое «дарение», т.е. отсутствовала формулировка понятия «дарение», какова правовая природа дарения, впрочем, как и на многие другие вопросы, например, о месте института дарения в системе гражданского права Российской империи.

В советский период правового регулирования договора дарения, некоторые учёные отмечают следующее: регламентация договора дарения советским гражданским законодательством является слишком упрощённой [5, с. 43].

Гражданский кодекс РСФСР (1922 г.), в котором содержалась всего одна статья, посвящённая дарению, устанавливал нотариальную форму для договоров дарения, предмет которых был оценён на сумму свыше одной тысячи рублей, в противном случае они являлись недействительными (ст. 138).

Гражданский кодекс РСФСР (1964 г.) (Гл.23) который, в общем-то, в достаточной степени регулировал многие отношения того периода, в отношении договора дарения содержал всего две статьи, устанавливающие, что предметом договора дарения могут быть только вещи, что договор являлся реальным, устанавливалось

также, что даритель должен быть собственником имущества [2].

Специальных норм, регулирующих порядок отмены дарения, ответственность дарителя, последствия неисполнения договора дарения и некоторые иные вопросы, названный закон не содержал, несмотря на то, что практическая потребность в этих нормах явно ощущалась, о чём свидетельствовала правоприменительная практика.

Институт дарения в советском законодательстве значительно отличался от рассматриваемого институ-

та дореволюционного законодательства. В целом можно сделать вывод о том, что дарение претерпело значительные изменения в правовом регулировании на различных исторических этапах и в различных социально-экономических условиях жизни общества. Обозначенный опыт развития гражданско-правовых норм в области дарения, совместно с проведенным анализом действующего зарубежного законодательства, играет большую роль в становлении и совершенствовании отдельных положений договора дарения в современном российском праве.

Список литературы:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации Часть вторая: Федеральный закон Российской Федерации от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.03.2019) [Текст] // Рос. газ. — 1996. — № 27. — 10 февраля.
2. Гражданский кодекс РСФСР от 11 июня 1964 года [утратил силу] [Текст] // Ведомости РФ. — 1964. — № 24. — Ст.406.
3. Гай. Законы XII таблиц [Электронный ресурс] // URL: <http://www.bizko.nsalt.ru/sa№yu/ist/12t>.
4. Войченко М.П. Регламентация договора дарения советским гражданским законодательством [Текст] / М.П. Войченко. — М.: ОКТБ, 1996. С. 43.
5. Свод законов Российской империи [Электронный ресурс] // URL: <http://pravo.gov.ru/ipsdata/?searchres=&collection=0&empire=1&sort=-1&volume=100013>.

## Характеристика и особенности объективных признаков состава преступления (ст. 315 УК РФ)

Дмитриева Е.А.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Сибирский юридический университет

*В статье приведен анализ взглядов исследователей о злостности неисполнения приговора. Особое внимание уделено попытками установить объективные параметры злостности в каждом случае, применительно к каждой ситуации. Выделяются и описываются характерные особенности воспрепятствования исполнению приговора.*

Наиболее значимые общественные отношения законодатель поставил под охрану уголовного законодательства. Лица, которые нарушают данные нормы, совершают преступления и становятся участниками уголовного процесса, итогом которого является законный и обоснованный приговор, вступивший в силу. Очевидно, что ради стабильности уголовно-процессуальной системы, а также безопасности государства и общества в целом, вынесенные судом приговоры должны неукоснительно и вовремя исполняться в полном объеме. Вместе с тем, иногда случается так, что приговор, либо решение, вынесенное судом, иной судебный акт, по определенным причинам не исполняются и это становится поводом для привлечения виновных к уголовной ответственности.

За 2018 год по статье 315 УК РФ, которая устанавливает ответственность за злостное неисполнение приговора суда, его решения или иного судебного акта, было осуждено всего 194 человека[1]. И пусть в сравнении с другими статьями УК РФ цифра кажется маленькой, но это одно из самых распространенных преступлений, посягающих на общественные отношения, связанные с нормальным осуществлением правосудия. Это означает, что в большом числе ситуаций цели правосудия не были достигнуты, несмотря на вынесение судом необ-

ходимого решения.

Преступление выражается вовне через объективные признаки, к которым относятся объект преступления и объективная сторона состава преступления.

Исследуемое деяние посягает на интересы государственной власти (родовой объект), и интересы правосудия (основной и непосредственный объекты состава).

Объективная сторона данного преступления представлена одним обязательным элементом: деянием. Так, диспозиция ст. 315 УК РФ закрепляет два состава преступления, предусматривая разную ответственность для разных субъектов преступления, однако их объективная сторона одинаковая и выражается в злостном уклонении виновным от исполнения приговора, судебного решения или иного судебного акта либо в воспрепятствовании их исполнению. Как видно, преступление можно совершить и в форме действия (активная форма), так и путем бездействия (пассивная форма).

К примеру, если должностное лицо примет осужденного к лишению права занимать определенные должности на работу по запрещенной должности — он совершит активные действия, подпадающие под диспозицию ст. 315 УК РФ. Если же компетентное лицо, не имея к тому уважительных причин, не выполняет

предписаний приговора, судебного решения или иного акта, к примеру, судебный пристав оставляет без движения исполнительный лист — это преступное бездействие.

Законодатель сформулировал формальный состав, следовательно, момент окончания преступления переносится на момент реализации объективной стороны. При этом последствия уже не принимаются во внимание, либо подлежат самостоятельной квалификации. Более того, это деяние является преступлением.

Не будет считаться неисполнением приговора просто нежелание лица исполнять предписания, которые в нем содержатся, поскольку законодатель называет такой обязательный оценочный признак, как злость неисполнения.

Очевидно, что установить объективные параметры злости невозможно. В каждом случае, применительно к каждой ситуации, они будут отличаться, в связи, с чем законодатель позволил правоприменителю самому решать, присутствует ли в деянии нарушителя данный признак. Вместе с тем, наличие оценочных признаков, тем более, напрямую влияющих на признание наличия либо отсутствия состава преступления, способно привести к ошибочному применению (либо неприменению) нормы, а также злостному и намеренному нарушению закона уже со стороны правоприменителя.

В связи с этим, чтобы установить факт злости неисполнения приговора, следует обратиться за разъяснениями к доктрине.

К примеру, Е.В. Кобзева полагает, что злость неисполнения приговора или судебного решения наступает после того, как лицо получит письменное предупреждение[2].

Д.А. Харьковский определяет злость как невыполнение обязанностей, которые закон возлагает на лицо, если оно продолжается после двукратного предупреждения со стороны компетентных органов о том, что такое неисполнение является недопустимым[3].

Мнения данных исследователей, следует полагать, основываются на нормах ч. 18 ст. 30 ФЗ «Об исполнительном производстве», в которой говорится, что в постановлении о возбуждении исполнительного производства пристав предупреждает об уголовной ответ-

ственности по ст. 315 УК РФ должностных и других лиц, перечисляемых в статье. Вместе с тем, законодатель не связывает злость с наличием или отсутствием письменного предупреждения, в противном случае в диспозиции ст. 315 УК РФ напрямую об этом бы говорилось. Предупреждение может являться одним из признаков, свидетельствующих о злости неисполнения приговора или решения суда, но не основным и обязательным.

Часть 1 ст. 315 УК РФ, помимо злости, указывает на наличие у виновного административного наказания по ч. 4 ст. 17.15 КоАП РФ. Представляется, что в данном случае признак злости является излишним. Если виновный подвергся административному наказанию и, тем не менее, продолжает уклоняться от исполнения приговора, это уже свидетельствует о злости.

Представляется, что в этом отношении прав К.К. Иванцов, предлагающий редактировать текст ст. 315 УК РФ путем удаления упоминания злости, либо его конкретизации[4]. Думается, что применительно к ч. 1 следует удалить указание на злость, а применительно к части 2 ст. 315 УК РФ заменить его словами «неисполнение без уважительных причин».

Также данное преступление совершается путем воспрепятствования исполнению приговора или иного судебного акта суда. Думается, что воспрепятствованием необходимо считать всякие деяния, которые имеют целью помешать своевременному исполнению законных требований, изложенных в соответствующем приговоре, решении или ином судебном акте, вступивших в законную силу.

Воспрепятствовать исполнению приговора или иного судебного решения можно как путем активных действий, так и путем бездействия.

Некоторые авторы, например, Д.А. Харьковский, совершенно справедливо отмечают, что в рамках толкования и применения статьи 315 УК РФ субъект преступления сильно сужается, в связи с чем, автор предлагает в рамках части 2 ст. 315 УК РФ предусмотреть ответственность за воспрепятствование вне зависимости от специальных признаков субъекта[5]. Данная мера представляется целесообразной и обоснованной.

#### Список литературы:

1. Зырянов В.Н., Сарухян А.Р. Неисполнение приговора суда, решения суда или иного судебного акта (ст. 315 УК РФ) // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал, 2010. — № 1.
2. Иванцов К.К. Злость как квалифицирующий признак в рамках ст. 315 УК РФ // Вестник Томского государственного университета, 2008. — № 3.
3. Кобзева Е.В. Оценочные признаки в уголовном законе / Под ред. Н.А. Лопашенко. Саратов: Изд-во ГОУ ВПО «Саратовская государственная академия права», 2004.
4. Отчет Судебного департамента при Верховном суде РФ № 10-а «О числе осужденных по всем составам преступлений Уголовного кодекса Российской Федерации». Доступ URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4894> (Дата обращения: 12.10.2019)
5. Харьковский Д.А. Уголовно-правовая характеристика неисполнения приговора суда, решения суда или иного судебного акта. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. — Ростов-на-Дону, 2007.

# Вина в ненасильственных половых преступлениях против несовершеннолетних

Шарапова Л.Ю.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Сибирский юридический университет

*Данная статья посвящена некоторым аспектам вины при совершении ненасильственных преступлений сексуальной направленности против несовершеннолетних. В работе рассматриваются мнения других авторов по конкретной тематике и анализируется судебная практика. Затрагивается тема осознания признаков вины лицом, которое обвиняется в преступлениях такого характера.*

Вина является основополагающей и обязательной составляющей при совершении любого преступного деяния. Она является одним из основных элементов состава преступления, составляя субъективную сторону преступления, которая содержит в себе мотив преступника и цель реализации уголовного преступления. Выражается вина в отношении совершеннолетнего вменяемого лица к своему проступку. Без неё не может быть уголовной ответственности. Глава 5 УК РФ охватывает в себе формы вины — умысел (прямой и косвенный) и неосторожность (статьи 25 и 26 УК РФ) [1].

Уголовным кодексом РФ предусмотрены две нормы за подрывающие половую неприкосновенность подростков ненасильственные преступления — это статья 134 УК РФ (половое сношение и иные действия сексуального характера с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста) и статья 135 УК РФ (развратные действия) [1]. Опасность таких деяний заключается в том, что они могут поставить под удар нормальное становление несовершеннолетнего как личности, привести к искажению его сексуального восприятия в последующем. Лицо, совершающее такой общественно опасный проступок понимает всю губительность последствий, но, тем не менее, хочет их наступления. Форма вины преступлений, предусмотренных данными статьями выражена в виде прямого умысла. Виновный должен осознавать, что его противоправные действия направлены на несовершеннолетнего лицо.

В пункте 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 16 судам разъясняется, что при квалификации данных преступлений по надлежащим признакам виновный должен осознавать или допускать то обстоятельство, что пострадавшее от его действий лицо не достигло возраста, установленного в диспозиции применяемой статьи [4]. Осознание заключает в себе заведомое понимание или предположение виновным того, что пострадавшая от его действий жертва не достигла возраста сексуального согласия. Очевидно, что законодатель придерживается той позиции, что виновный может добросовестно заблуждаться относительно малого возраста потерпевшей и не может осознавать того, что тем самым нарушает уголовный закон.

Если субъект преступления знает (догадывается) о несовершеннолетнем возрасте потерпевшего лица, то его вина в совершении преступного деяния против половой неприкосновенности несовершеннолетнего является неоспоримой. Это может подтверждаться продолжительными приятельскими отношениями, соседством с семьёй потерпевшей, родством, ознакомлением с паспортом, электронной перепиской, где подросток заведомо сообщает о своём возрасте и так далее.

Автор Дядюн К.В. указывает, что степень вины определяется глубиной искажения социальных ориентаций субъекта (цели и мотивы поведения, личностные особенности). Подмечая тот факт, что в нынешнее время многие девушки, которые не достигли возраста совершеннолетия, пользуются своим внешним обликом, не соответствующим реальному возрасту, «подставляют» мужчин, требуют от них материальное вознаграждение в обмен на непредставление заявления в правоохранительные органы [2]. В некоторых ситуациях девушки целенаправленно лгут о своём возрасте, чтобы затем шантажировать мужчин, которые не догадываются об их реальном возрасте, так, например, может произойти при знакомстве в ночном клубе, где посещение лицами, не достигшими восемнадцати лет строго запрещено, мужчина априори будет полагать, что вступает в связь с совершеннолетней. Оговор в целях личной заинтересованности является препятствием для установления субъективных обстоятельств. Данное суждение является актуальной проблемой в содержании признаков вины для этой категории преступлений.

Островецкая Ю.А. считает, что основным недостатком возрастного критерия субъективной стороны состава преступления заключается в том, что виновный должен знать, что потерпевшая не достигла возраста, который определён законом. Трудность квалификации состоит в ускоренном развитии подростков [3]. Вследствие акселерации подросток внешне выглядит старше, а его антропометрические данные не могут быть очевидными для оценки возраста. Ко всему прочему, подростки зачастую обманывают о своём возрасте, употребляют алкогольные напитки, курят, оказываются в общественных местах, где нахождение несовершеннолетних находится под запретом.

После тщательного анализа приговоров по рассматриваемой теме, было выявлено, что в судебной практике встречаются случаи, когда форма вины подсудимого является основанием для перекалфикации его действий.

В качестве примера можно привести приговор Хасавюртовского городского суда. Так, гражданин ФИО, будучи совершеннолетним, вступил в половую связь с потерпевшей, достигшей двенадцати, но не достигшей четырнадцати лет.

Судом было установлено, что гражданин ФИО достоверно не знал о возрасте потерпевшей, то есть о том, что потерпевшая не достигла своего четырнадцатилетия, так как об этом не свидетельствовали её физические параметры, то есть признаки внешнего облика потерпевшей и частей её тела. В судебном заседании бы-

ло установлено, что у потерпевшей ускоренное физическое развитие (она скрывала свой настоящий возраст, употребляла спиртные напитки, встречалась с мужчинами, хотела казаться старше своих лет), что подтверждается показаниями подсудимого, самой потерпевшей, несколькими свидетелями. Подсудимый ФИО не мог знать о том, что потерпевшая не достигла возраста четырнадцати лет. Ссылаясь на свидетельство о рождении потерпевшей, сторона обвинения настаивала на преступном умысле гражданина ФИО, но свидетельство о рождении не может служить доказательством вины ФИО в обвинении его в преступлении, так как этот документ не был представлен на обозрение ФИО до вступления его в интимную связь с потерпевшей. Из материалов дела следует, что суд переквалифицировал действия гражданина ФИО с части 3 статьи 134 УК РФ на часть 1 статьи 134 УК РФ [5]. Дан-

ный приговор суда соответствует требованиям статьи 25 УК РФ. Сторона обвинения не предоставила достаточно доказательств о том, что гражданин ФИО имел прямой умысел на совершение преступного деяния с лицом, не достигшим четырнадцатилетнего возраста, поэтому его действия были переквалифицированы.

В заключение, необходимо сказать, что непосредственным обстоятельством при установлении и доказывании формы вины рассматриваемых преступлений является осознание преступным лицом возраста несовершеннолетнего потерпевшего, то есть заведомого знания об этом. Содержание вины полностью охватывается структурой состава данных преступлений. Субъектом таких преступлений может называться то физическое вменяемое лицо, которое осознаёт нравственные принципы своего деяния, предвидит опасные последствия и желает их осуществления.

Список литературы:

1. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996. N 63-ФЗ (ред. от 01.04.2020). // Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. N 25. Ст. 2954.
2. Дядюн К.В. К вопросу о целесообразности установления уголовной ответственности за половое сношение и иные действия сексуального характера с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста // *Universum: экономика и юриспруденция* : электрон. научн. журн. 2017. N 5 (38). URL: <https://7universum.com/ru/economy/archive/item/4614> (дата обращения: 02.05.2020).
3. Островецкая Ю.А. Развратные действия: проблемы квалификации // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право»*. 2010. N 38 (214). С. 63-66.
4. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 04.12.2014 № 16 «О судебной практике по делам о преступлениях против половой неприкосновенности и половой свободы личности» // СПС «Консультант Плюс».
5. Приговор Хасавюртовского городского суда Республики Дагестан от 22.05.2019 г. по делу № 1-86/2019 // СПС «СудАкт».

## Уголовно-правовые и криминологические аспекты незаконного проведения искусственного прерывания беременности

Заидова М.У.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Дагестанский государственный университет народного хозяйства

*В статье рассматриваются уголовно-правовые и криминологические проблемы, которые существуют на сегодняшний день в области незаконного проведения искусственного прерывания беременности. Перечисляются пробелы в этой области, которые видит автор на сегодняшний день.*

Каждый аборт — это чья-то трагедия, это личное, которое никто не поймет.

Для каждой женщины право на свободный репродуктивный выбор — это право на свободу при принятии решения по реализации ее репродуктивной функции — наступление желанной беременности и рождение детей или использование методов контрацепции, а в случае наступления незапланированной беременности — возможность ее прерывания в условиях оказания доступной, безопасной, эффективной и высококвалифицированной медицинской помощи.

Актуальность незаконного проведения искусственного прерывания беременности заключается в том, что оно влечет за собой непоправимые последствия для

здоровья женщины, вплоть до бесплодия. Данное преступление социально опасно на сегодняшний день особенно, так как оказывает существенное моральное и физическое влияние на здоровье женщины.

Действующее в России законодательство о здравоохранении предусматривает, что медицинские и фармацевтические работники, нарушившие профессиональные обязанности, несут установленную законодательством юридическую ответственность. Причем во многих случаях, предусмотренных законом, подлежат уголовной ответственности. Проведение искусственного прерывания беременности в криминальных условиях не только влечет за собой уголовную ответственность врача за производство аборта и жизнь женщины,

но и губительным образом сказывается на ее репродуктивном здоровье.

В соответствии со статьей 123 Уголовного кодекса РФ уголовно-наказуемым считается производство аборта лицом, не имеющим высшего медицинского образования соответствующего профиля. Случаи искусственного прерывания беременности лицами, имеющими для этого высшее медицинское образование, осуществленные в нарушение других правил проведения этой операции, выходят за рамки данного состава преступления.

В стране наблюдается демографический спад, снижается рождаемость по тем или иным причинам, и здесь статья 123 Уголовного кодекса выступает гарантом защиты и преумножения нации. Государственная поддержка материнства имеет здесь колоссальное значение. Сегодня мы наблюдаем прогрессивные меры по поддержке материнства и детства. Например, такая программа как «Материнский капитал» является мощным средством для увеличения рождаемости на территории страны. Или пособия за постановку на учет беременной до 12 недель в женской консультации.

Не следует забывать, что данный состав преступления у нас в большинстве случаев имеет латентный характер, поскольку на сегодняшний день проведение процедуры аборта возможно не только посредством классического извлечения плода, но и таблетированно. Множество абортотворцев списывается с шифром «нарушение менструального цикла» и не учитывается в подсчетах количества абортотворцев. Вместе с тем, производится большое количество неофициальных абортотворцев, о которых может знать исключительно беременная женщина и человек, производящий или способствующий ей в данной процедуре. Здесь большую роль играет и менталитет людей, которые пытаются скрыть от своего партнера, от родственников, от соседей и знакомых свою нежелательную беременность и идут потом на этот роковой шаг. Например, «Мне 35 лет, я сделала аборт уже два раза, — рассказывает жительница одного из сел Дагестана. — Так получилось, что свой первый аборт я сделала в 22 года, тогда я встречалась с парнем, который не был готов к серьезным отношениям. О своей беременности я узнала поздно, когда была уже на втором месяце беременности. Испугалась очень, жутко боялась идти к врачу, дома скрывала, как могла. В голове была куча страхов о том, что первый аборт грозит бесплодием, но делать было нечего. И в один из дней я пошла на это, помню, как плакала потом двое суток, не могла простить себе это. Но я из такой семьи, где это не приняли бы, мои родители и все родственники, скорее всего, отказались бы от меня, если бы не убили».

К большому сожалению, причиной абортотворцев является и гендерный признак пола будущего ребенка. Это, обычно, происходит в тех семьях, где есть девочки и родители больше хотят мальчика. Обнаружив на УЗИ, что ребенок женского пола от него избавляются родители. Так, житель Дагестана вынудил 19-летнюю жену сделать аборт, когда узнал, что она ждет девочку, сообщает "360" со ссылкой на директора дагестанского Центра защиты материнства и детства Евгению Величкину. Как рассказала собеседница телеканала, к ним в учреждение обратилась девушка, которую муж насильно заставил пойти на аборт, так как его не устро-

ил пол будущего ребенка. Кроме того, мужчина назвал жену неполноценной и избил.

К.Н. Свитнев сгруппировал все причины производства аборта в три группы: медицинские, психологические, социальные. При этом причинами незаконного проведения искусственного прерывания беременности называет только психологические и социальные. При этом, как пишет юрист, государство может и обязательно должно защищать зарождающуюся жизнь тогда, когда две данных причины являются препятствием к вынашиванию беременности.<sup>[1]</sup> Рассматривая субъективные причины криминальных абортотворцев, можно выделить следующие. Во-первых, нежелание и неумение грамотно использовать контрацептивные средства. Эта проблема корнями уходит в институт семьи и школы, где разговор о средствах предохранения считается чем-то аморальным, а в итоге мнимое целомудрие трансформируется в нежелательную беременность. Во-вторых, не редки случаи, когда беременность является не целью, а средством. Это происходит тогда, когда женщина пытается удержать мужа, используя его потенциальные отцовские чувства. И когда ей это не удается, она решается идти на прерывание этой беременности. Причиной также является правовая неграмотность женщины. По социальным показаниям оно осуществляется при сроке беременности 12 недель, при наличии медицинских показаний — независимо от срока беременности. И не зная этого положения закона, женщина решается на этот шаг.

Субъектами данного преступления являются медицинские сестры, акушерки и иные лица, имеющие среднее медицинское образование или не имеющие никакой медицинской подготовки, а также врачи иного профиля (стоматологи, терапевты, хирурги и т.д.). пробелом действующего уголовного законодательства является то, что уголовный кодекс не устанавливает ответственность акушер-гинекологов, имеющих законное право на искусственное прерывание беременности. Получается эта категория врачей, имея законом предоставленное право проводить искусственное прерывание беременности и зная об отсутствии ответственности за это, могут проводить по своему желанию эту процедуру, несмотря на перечень медицинских и социальных показаний. Нормативно выделено одно социальное показание для искусственного прерывания беременности — ее наступление в результате совершения преступления, предусмотренного ст.131 УК.<sup>[2]</sup>

В России самое либеральное законодательство об аборте. Об этом свидетельствует и исключение из статьи 123 части 2, где предусматривалось уголовная ответственность за рецидив, т.е. повторное совершение незаконного искусственного прерывания беременности, что являлось отягчающим вину обстоятельством.

Субъективная сторона данного преступления предполагает прямой умысел. Он заключается в том, что виновный осознает, что действует вопреки действующему законодательству, предвидит нежелательные последствия своих действий и желает осуществления своих намерений. Объективная сторона данного преступления состоит в активных действиях, которые направлены на искусственное прерывание беременности, наступивших последствиях (извлечение плода из полости матки), в причинно-следственной связи между дей-

ствиями и последствиями. Для привлечения к уголовной ответственности за содеянное по статье 123 УК РФ за незаконное проведение искусственного прерывания беременности, нужно доказать наличие причинно-следственной связи между общественно-опасными действиями и наступившими общественно-опасными последствиями. Способы незаконного аборта на квалификацию не оказывают влияния. Может происходить разными способами, наиболее распространенной является введение в полость матки каких-либо предметов, растворов, инъекции.

В данной статье Уголовного кодекса законодатель открыто оставил вопрос о месте совершения незаконного прерывания беременности. Возникает вопрос, можно ли проводить аборт дома лицу, имеющему высшее медицинское образование соответствующего профиля. По смыслу данной статьи получается такой аборт законным. Однако не следует забывать о нормах гигиены, стерильности, медицинской безопасности. И с учетом всех этих обстоятельств место в данной норме Уголовного кодекса обязательно должно быть указано. Мнение о том, что врач-гинеколог не будет нести уголовную ответственность в случаях игнорирования элементарных правил проведения абортов, высказывают также С.Тасаков и А.Шумилов.<sup>[3]</sup> И этот образовавшийся в законодательстве пробел является своего

рода криминальным бизнесом, которым правоохранительные органы не интересуются.

По словам медиков, все больше женщин стали обращаться в частные клиники для производства незаконного прерывания беременности, где данную процедуру также проводят с нарушением требований законодательства. Эти случаи выпадают из статистики, а может и из поле зрения правоохранительных органов. Проблема еще заключается в том, что существуют очень много «частных клиник» даже в подвальных помещениях, где якобы лица с купленными дипломами о медицинском образовании соответствующего профиля в соответствии с законом занимаются искусственным прерыванием беременности. Кроме того, многие женщины, исчерпывая информацию из сети «Интернет» самостоятельно приобретают в аптеках препараты для искусственного прерывания беременности, даже без обращения к врачам.

С учетом важности объекта, на которое посягает данное преступление, предлагаем увеличить срок наказания за данное преступление, особенно по части 2 настоящей статьи Уголовного кодекса РФ, а именно лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в максимальном размере в качестве дополнительного вида наказания, которое позволяет нам Уголовный кодекс.

Список литературы:

1. Свитнев К.Н. Статус эмбриона: правовые и морально-этические аспекты // Правовые вопросы здравоохранения. 2011. № 7. С. 48-57.
2. Постановление Правительства РФ от 06.02.2012 года №98 «О социальном показании для искусственного прерывания беременности» // «Собрание законодательства РФ», 13.02.2012, №7 ст. 878
3. Тасаков С., Шумилов А. Искусственное прерывание беременности (аборт). Уголовно-правовые аспекты // Уголовное право. 2004. N 2. С. 69.

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

### Пути повышения эффективности графической подготовки обучающихся

Легкова И.А.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России

*В статье обоснована целесообразность проведения внеаудиторной работы с обучающимися, в частности предложено проведение конкурса графических работ по машиностроительному и строительному черчению. Обозначены цели конкурса и перспективы применения полученных навыков в будущей профессиональной деятельности.*

Развить в достаточной степени пространственное воображение обучающихся, привить им устойчивые навыки в чтении чертежей проблематично в условиях ограниченного числа часов на изучение графических дисциплин. Большая часть учебного времени расходуется на решение графических задач и выполнение чертежей, в то время как на практике необходи-

мо в первую очередь умение быстро читать графическую документацию [1]. Для повышения эффективности усвоения учебного материала и развития графической грамотности обучающихся основные виды учебных занятий должны дополняться внеаудиторной работой. Внеаудиторные мероприятия могут быть разнообразны и являются продолжением работы обуча-

ющихся на занятиях, что способствует развитию их творческой активности и повышению интереса к изучаемым дисциплинам.

В качестве одного из таких внеаудиторных мероприятий предлагаем проведение конкурса графических работ. Данный конкурс ежегодно проводится на кафедре механики, ремонта и деталей машин Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России в конце учебного года.

Конкурс графических работ направлен на:

- развитие интереса у обучающихся к изучению графических дисциплин;
- проверку уровня усвоения основных понятий по инженерной графике, применение полученных знаний на практике;
- повышение графической и технической грамотности обучающихся;
- развитие умения работать со справочной литературой и конструкторской документацией;
- стремление к расширению своего профессионального кругозора;
- развитие творческих способностей и познавательной активности обучающихся;
- воспитание самостоятельности, формирование ответственности за результаты своей работы;
- развитие способности осуществлять оценку и коррекцию собственной деятельности.

Поскольку на выполнение заданий отводится определенное количество времени, то кроме знания учебного материала обучающиеся должны иметь понятия о принципах рациональной работы, например, уметь организовывать рабочее место, правильно пользоваться измерительными и чертежными инструментами, распределять рабочее время, искать наиболее рациональные пути решения и т.д.

При изучении инженерной графики рассматриваются различные виды конструкторской документации, изучаются правила составления и оформления чер-

тежей сборочных изделий и деталей в соответствии с действующими стандартами Единой системы конструкторской документации (ЕСКД), а также чертежей строительных объектов в соответствии с Системой проектной документации для строительства (СПДС). Именно поэтому задания для конкурса охватывают основные темы разделов машиностроительного и строительного черчения [2].

Графические дисциплины изучаются на начальном этапе обучения в академии, поэтому конкурс графических работ проводится в основном с обучающимися первого и второго годов обучения. Так как они начинают процесс восприятия своей будущей профессии с первого года обучения, то задания конкурса адаптированы под их профессиональную деятельность, например, модели деталей пожарной техники, разъемные и неразъемные соединения деталей машин и т.п.

Повышение графической грамотности обучающихся и приобретение ими навыков составления графической документации, а в дальнейшем создания 3D-моделей и визуализации любых технических проектов, позволит обучающемуся иметь некоторое преимущество при выполнении курсовых проектов и выпускных квалификационных работ [3, 4]. Использование полученных знаний в приобретаемой профессии неоспоримо, поскольку перед молодым специалистом не будет преград в представлении документов по расстановке сил и средств или вероятного сценария развития событий при командно-штабных или тренировочных учениях. Неоспоримым достоинством становится также формирование важных личностных качеств таких, как техническое мышление, ответственность, нацеленность на результат, эрудированность, внимательность и усидчивость. Таким образом, правильно поставленная и регулярно проводимая внеаудиторная работа имеет большое значение в формировании современного молодого специалиста.

#### Список литературы:

1. Легкова И.А., Киселев В.В. Современная графическая подготовка обучающихся технических вузов / НоваИнфо, 2017. — №62. — Т.2. — С. 349-353
2. Легкова И.А., Особенности самостоятельной познавательной деятельности обучающихся при выполнении конструкторской документации / Надежность и долговечность машин и механизмов: материалы X Всероссийской научно-практической конференции. — Иваново: ИПСА ГПС МЧС России, 2019. — С. 464-466.
3. Легкова И.А., Никитина С.А. О применении современных компьютерных технологий при обучении графическим дисциплинам. — НоваИнфо, №54. — 2016. — Т. 2. — С.230-232.
4. Легкова И.А., Никитина С.А., Зарубин В.П., Иванов В.Е. Визуализация учебного материала средствами системы Компас-3D / Современные проблемы высшего образования: материалы международной научно-методической конференции. — Курск, 2015. — С. 34-38.

# Лингвориторическое проектирование элективного курса по обучению переводу англоязычных художественных текстов (для 10 классов)

Поршнева А.А.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Сочинский государственный университет

*В статье представлен опыт лингвориторического проектирования элективного курса по обучению переводу англоязычных художественных текстов для учащихся 10 классов в рамках профильного образования, охарактеризован учебно-тематический план дисциплины, приведены примеры упражнений из авторских методических разработок к занятиям курса.*

В настоящее время профильное школьное, прежде всего гимназическое, образование весьма широко распространено, что является ответом на вызовы современного общества. В частности, углубленное изучение иностранных языков позволяет сформировать у обучающихся первичные профессиональные навыки, повысить культуру речевого общения, а также полнее раскрыть их творческие способности в качестве би- и полилингвальной языковой личности. В Сочинском государственном университете реализуется концепция педагогического проектирования системы непрерывного лингвориторического (ЛР) образования, стратегическая цель которого — становление обучающегося в качестве сильной языковой личности (см., напр.: [1–3]). Перед современной школой стоит задача подготовить учащихся так, чтобы на выходе они обладали всеми необходимыми компетенциями.

Приступая к созданию любого элективного курса, необходимо изучить теоретические основы его проектирования в рамках профильного образования. Профильное образование включает три составляющие: базовый (основной) курс предметов, профильный курс и элективные курсы [8, с. 17]. Каждый из названных компонентов содержания профильного образования решает свою задачу. Элективные курсы направлены на дополнение содержания профиля, развивая интерес к определенному предмету и выполняя роль помощника при выборе школьником дальнейшего профессионального и жизненного пути. Они обязательны для посещения и реализуются за счет школьного компонента учебного плана. В старших классах их количество четко определено учебным планом для каждого профиля.

Элективные курсы решают следующие **задачи**: обеспечение более высокого уровня знаний, дополнительное развитие умений и навыков, расширение кругозора в сфере изучаемого предмета, а также развитие интереса к нему, помощь школьнику при профессиональном самоопределении [8, с. 18]. Они выполняют разные **функции**. Некоторые элективные курсы могут поддерживать изучение основных предметов того или иного профиля на уровне, установленном самим профилем, другие же обеспечивают специализацию внутри профиля и выстраивают образовательные пути, индивидуальные для каждого школьника. В отличие от факультативов и кружков курсы обязательны для посещения, именно они позволяют школьникам развить интерес к тому или иному предмету и четко опреде-

литься со своим дальнейшим выбором [6, с. 9].

В ходе педагогического исследования нами был спроектирован элективный курс «Теория и практика художественного перевода (английский язык)» для учащихся 10-х классов. Опытнo-экспериментальная работа по его апробации осуществлялась в языковой гимназии № 1 г. Сочи. Создание учебной программы и методических разработок элективного курса предваряла подготовительная работа, которая состояла из нескольких этапов.

Роль фундамента сыграло проведенное нами филологическое исследование на тему «Англоязычная литературная личность в аспекте переводческих интерпретаций идиодискурса (Р. Брэдбери)». Эмпирическим материалом послужили тексты повести Рэя Брэдбери «Вино из одуванчиков» (1957) и её переводов Э. Кабалевской (1967) и А. Оганян (2017), романа «451° по Фаренгейту» (1953) и его переводов Т. Шинкарь (1956) и В. Бабенко (1999). В теоретико-методологическом аспекте нами представлена концепция литературной личности в трудах Сочинской ЛР школы, рассмотрены особенности перевода текстов художественных произведений, охарактеризована специфика творческого феномена и художественных особенностей текстов произведений Р. Брэдбери. Изучение биографии писателя, хронологии создания основных его произведений в их взаимосвязи с экстралингвистическими факторами, посвященных творчеству писателя работ учёных показали высокий уровень и своеобразие как языковой, так и литературной личности Брэдбери, его интегральной лингвориторической компетенции, риторского и художественно-эстетического статусов

В ходе анализа эмпирического материала были выявлены характеристики англоязычной литературной личности с учётом сопоставления переводческих интерпретаций в текстах повести «Вино из одуванчиков» и романа «451° по Фаренгейту» на примере такого средства художественной выразительности, как *перцептивный эпитет (эпитет восприятия)*, выделенного оригинальных и переводческих дискурсов-практиках.

Для систематизации выявленных примеров употребления перцептивных эпитетов мы распределили их на 5 групп (классификация Р.П. Ивановой и Я.Д. Сидоровой [5]), т.е. согласно количеству органов чувств человека: эпитеты, передающие зрительное, слуховое, тактильное, обонятельное и вкусовое восприятие; учитывались также синестетические эпитеты, отражаю-

щие явление «со-ощущения», возникновения нескольких ощущений при раздражении одного органа чувств.

К каждому отрывку авторского текста, содержащему один из названных видов эпитетов, приведены соответствия из двух переводов на русский язык и дается комментарий относительно выбора каждым переводчиком тех или иных лексических единиц, использования им той или иной переводческой трансформации. Сделаны выводы о некоторых выявленных нами характерных чертах, присущих работе переводчика и его стилю перевода в целом.

Как показали результаты исследования, каждый из переводчиков в большей или меньшей степени использовал в своей речемыслительной деятельности такие переводческие трансформации, как *генерализация, логическое развитие, целостное преобразование, добавление/опущение слов, замена частей речи, изменение типа предложений и порядка слов*. В некоторых случаях переводчики были едины в выборе подходящих лексических единиц, но порой их мнения значительно расходились.

Например, при переводе романа Р. Брэдбери «451° по Фаренгейту» Виталий Бабенко строго соблюдал принцип адекватного перевода и переводил достаточно близко к оригиналу, в то время как Татьяна Шинкарь переводила более вольно, иногда отходя от авторского текста. Вместе с тем в её работе можно встретить описательный, иногда даже объясняющий перевод предположительно незнакомого читателю реалий с целью создания плавного и понятного читателю текста. Виталий Бабенко же в аналогичной ситуации часто переводил дословно, иногда жертвуя нормами сочетаемости и благозвучием русского языка для создания точно соответствующего оригиналу перевода.

На основе материалов и результатов изучения литературной личности Рэя Брэдбери в аспекте переводческих интерпретаций идиодискурса мы спроектировали научно-методическую работу со старшеклассниками по обучению основам художественного перевода с английского языка на русский. В русле исследований Сочинской ЛР школы проектирование инновационного педагогического процесса включало этапы моделирования, конструирования, апробации модельных построений в ходе опытно-экспериментальной работы (см., напр.: [4, 7, 11, 12]).

В ходе моделирования образовательного процесса необходимо четко определить целевую аудиторию элективного курса, а также сформулировать генеральную цель, детализировать ее подцели. Одним из основных требований к переводчику является прекрасное знание как иностранного языка, так и языка перевода [10, с. 9]. Исходя из этого мы определили, что курс «Теория и практика художественного перевода (английский язык)» будет наиболее уместен в рамках не общеобразовательных, а профильных 10 классов гуманитарного (филологического) профиля.

**Цель** разработанного курса по выбору — расширение содержания учебных предметов, изучаемых на профильном уровне подготовки, поддержание у обучающихся высокой мотивации к изучению английского языка. **Материалом**, используемым для тренинга творческой переводческой деятельности, явились предварительно исследованные нами тексты произведений Рэя Брэдбери и варианты их переводческих интерпре-

таций. В качестве оптимальной *системы контроля* и оценивания учащихся была выбрана тестовая форма.

В ходе конструирования педагогического процесса было определено тематическое наполнение курса (инвентивно-парадигматический аспект речемыслительной деятельности будущих переводчиков), выстроена логическая последовательность в предъявлении тем обучающимся (диспозитивно-синтагматические характеристики) и разработан учебно-тематический план элективного курса; без детализации по темам он представлен в таблице 1.

Таблица 1. Учебно-тематический план курса «Теория и практика художественного перевода (английский язык)» для учащихся 10-х классов.

№ п/п	Тема	Кол-во часов
1	Понятие перевода, его этапы и виды	1
2	Типы словарных соответствий	1
3	Контекстуальное значение слова. Контекст и его виды	1
4	Лексико-семантические проблемы перевода	13
5	Грамматические проблемы перевода	10
6	Фонетические проблемы перевода	8
	Итого:	34

Далее приведем образцы инструментально-технологического обеспечения элективного курса — примеры заданий и упражнений из методических разработок по нескольким темам. В ходе конструирования педагогического инструментария нами были составлены *упражнения на соотнесение, заполнение пропусков, выбор подходящего варианта перевода из предложенных; собственно переводческие*. На занятиях предлагается использовать *языковые игры*, разнообразные задания: *по работе со словарём, нахождение в тексте примеров изучаемого языкового явления, обоснование его выбора продуцентом дискурса, развитие языковой догадки*. Работа над темами курса разделена на два этапа: предпереводческий (перевод слова, словосочетания, предложения) и собственно-переводческий (работа с текстом на примере ССЦ — сложных синтаксических целых).

На первом занятии учитель вводит понятие перевода, знакомит учащихся с этапами и видами перевода, обсуждает роль переводчика в современном мире. После введения теоретического материала переходим к практике: учащимся предлагается выполнить первое упражнение предпереводческого характера, тренирующее навык перевода на уровне минимальной единицы — слова. К данному упражнению прилагается список слов с переводом, лексика для которого подобрана на материале повести Рэя Брэдбери «Dandelion Wine» (с учетом дальнейшей работы над текстом этого произведения на переводческом этапе).

Первичное ознакомление с лексическим материалом снимает возможные трудности, которые могут возникнуть у начинающих переводчиков при работе на последующих занятиях. В терминах ЛР парадигмы

речь идет об уровне лексических операций, совершаемых языковой личностью обучающегося на вербально-семантическом уровне во взаимодействии ее первичной (русский язык) и вторичной (английский язык) подструктур. Приведем пример упражнения, в котором учащиеся тренируют навык нахождения перевода лексической единицы, используя список новой лексики с переводом. Нужно соотнести значение слова на английском языке с его переводом на русский.

*Exercise 1.* Формулировка: a) *Match the words with their meanings;* b) *Make your own sentences with them.*

1. Gaze 2. Beacon 3. Idle 4. Elm 5. Swarm 6. Pluck 7. Hoarfrost 8. Sorcerer 9. Dim 10. Stir

а. Вяз б. Иней с. Толпиться, мельтешить д. Световой маяк е. Сумрак ф. Взгляд г. Колдун h. Срывать i. Бездельничать j. Шевелиться

*Keys: 1 f, 2 d, 3 i, 4 a, 5 c, 6 h, 7 b, 8 g, 9 e, 10 j*

### Vocabulary

Baleful — недобрый Beacon ['bJkqn] — световой маяк Bleak ['blJk] — мрачный, неуютный Conduct — руководить, дирижировать Courthouse — здание суда Dim — темнота, сумрак Draughty ['drRftI] — расположенный на сквозняке Elm — вяз Faintly — слабо, едва Gaze — взор, взгляд Hoarfrost — иней, изморось Idle — бездельничать Mansion ['mɒnʃ(q)n] — большой дом, особняк Orchestra ['LkIstrq] — оркестр Pluck — срывать Sorcerer — волшебник, колдун Stir — шевелиться, помешивать Swarm — толпиться, роиться Ravine — овраг Tinkle — звякать, брякать

На втором занятии учитель обсуждает с учащимися важность использования англо-русского и русско-английского словарей. Важно рассказать о том, что как бы хорошо переводчик ни владел языком перевода, он вынужден постоянно обращаться к словарям, так как в процессе перевода перед ним раскрывается всё богатство и родного, и иностранного языков, их краски, явные и скрытые возможности слов, нетрадиционные словосочетания, фразеология, в значительной мере отражающая национальный характер, и многое другое. Учитель также отмечает, что умение правильно пользоваться словарями, извлекать максимум информации из лаконичной словарной статьи, правильно и творчески применять словарные данные в конкретных контекстах — неотъемлемые качества переводчика как профессиональной языковой личности. Он является посредником (в идеале — прозрачным, невидимым стеклом) между писателем как языковой и литературной личностью — художником, мастером слова, и читательской аудиторией — коллективной языковой личностью массового реципиента, воспринимающего его идиодискурс уже на своем родном языке, в интерпретации переводчика, фактически — сотворца.

После этого учащимся предлагается сыграть в игру, направленную на развитие умения работать со словарём.

*Exercise 1.* *We'll play a game "Quick searcher". You have a printed English-Russian vocabulary in front of you. The task is to find a definition of a given word as quick as possible.*

Учитель устно называет по одному слову, встречающемуся в тексте повести Р. Брэдбери «Вино из одуванчиков», и даёт учащимся команду начать поиск. Первый ученик, нашедший слово, зачитывает содержание словарной статьи вслух, после чего нужно проанализи-

зировать её структуру.

Таблица 2. Слова, предлагаемые для словарной игры:

Лексика, изученная на предыдущем уроке	Новая лексика
Balefu	Ridd
Elm	Orchard
Gaz	Watchfu
Id	Wov
Mansio	Loom
Stir	Delv

Учитель называет составные части словарной статьи, учащиеся называют примеры, используя найденный в словаре материал:

1. Заглавное слово;
2. Транскрипция;
3. Указание на принадлежность слова к определённой части речи;
4. Стилистические пометы (сокращение, стоящее перед определённым значением слова, которое не только даёт стилистическую характеристику слова, но и указывает на ограниченные возможности словоупотребления);
5. Перечисление основных значений, присущих данному слову;
6. Переводы примеров-иллюстраций;
7. Толкования и пояснения заглавного слова и его значений (если в русском языке нет прямого соответствия, то есть словарного эквивалента);
8. Сочетаемость слова;
9. Фразеологические единицы.

Предпереводческий этап сменяется собственно переводческим с 4-го занятия. Оно открывает блок занятий, посвящённых изучению переводческих трансформаций. При рассмотрении такого вида трансформаций, как логическое (смысловое) развитие, учащимся предлагается обосновать необходимость его употребления, проанализировать его компоненты в приведённом примере.

*Exercise 1.*

a) Explain the usage of the metonymic change in the following example.

— While each individual must **confront** old age in his own way, some basic guidelines **apply** everyone: keep fit, keep active, keep up with what's going on in the world.

— Хотя со старостью каждый должен **бороться** по-своему, есть основные принципы, которые **годятся** для всех: сохраняйте хорошую физическую форму, сохраняйте активность, сохраняйте интерес ко всему, что происходит в мире.

*Предпочтительный ответ:* словарное значение глагола **to confront** «противостоять» заменено близким по значению словом «бороться», а одно из значений **to apply** «касаться», «относиться», «быть применимым» заменено синонимом «годиться».

b) *How is it possible to avoid repetition of the word «сохраняйте»? Give your own ideas.*

В целом наше исследование подтвердило, что подразделение на профили дифференцирует и индивиду-

дуализирует процесс школьного обучения, принимает во внимание интересы и накопленный опыт каждого учащегося, создаёт все необходимые условия для профессиональной ориентации старшеклассников [9]. Хотя элективные курсы занимают только 20% учебной программы, они играют важнейшую роль в реализации индивидуальных потребностей и возможностей каждого ученика [8, с. 19–20]. Элективные курсы могут как поддерживать изучение предметов базового курса на должном уровне, углубляя и расширяя знания, так и обеспечивать старшеклассникам дополнительную более узко специализированную подготовку в планируе-

мых к изучению областях при получении послешкольного образования.

Разработанный нами элективный курс прошёл апробацию на базе МОБУ гимназии № 1 г. Сочи с углубленным изучением иностранных языков. Экспериментальная группа учащихся справилась с заданиями итогового теста гораздо лучше, чем контрольная группа, не проходившая специального обучения переводу художественного англоязычного текста. Это доказало эффективность педагогического проектирования, выполненного нами на лингвориторической концептуальной основе.

#### Список литературы:

1. Ворожбитова А.А. Выпускник филологической аспирантуры как профессиональная языковая личность (преподаватель-исследователь): лингвориторика компетентностного подхода // Лингвориторическая парадигма: теоретические и прикладные аспекты. — 2017. — № 22-1. — С. 59–62.
2. Ворожбитова А.А. Концептуальные основы методического пособия «Лингвориторика: самопроектирование сильной языковой личности (схемы, таблицы, алгоритмы, самонастрой)» // Лингвориторическая парадигма: теоретические и прикладные аспекты. — 2016. — № 21. — С. 80–83.
3. Ворожбитова А.А. Литературно-художественная коммуникация в аспекте динамики дискурсивных процессов полиэтносоциокультурно-образовательного пространства (лингвориторический подход) // Лингвориторическая парадигма: теоретические и прикладные аспекты. — 2018. — № 23. — С. 27–31.
4. Ворожбитова А.А., Ермакова Е.В. Концепция дошкольного лингвориторического образования как подготовительной ступени непрерывного лингвориторического образования // Лингвориторическая парадигма: теоретические и прикладные аспекты. — 2007. — № 8. — С. 158–166.
5. Иванова Р.П., Сидорова Я.Д. Функционирование синестетических эпитетов в произведении Э. Фрейд “The Sea House” // Вестник СВФУ. — 2015. — №4 (48). — С. 84–89.
6. Каспржак А.Г. Элективные курсы — ответ на запросы ученика и учителя, семьи и государства // Директор школы, 2006. — № 1. — С. 3–9.
7. Петровская А.Ю. Моделирование и конструирование процесса формирования основ речемыслительной культуры на междисциплинарной основе (начальная ступень) // Лингвориторическая парадигма: теоретические и прикладные аспекты. — 2007. — № 8. — С. 180–188.
8. Профильное обучение в современной российской школе: Сборник научных статей / Барышева И.А., Беловол Е.В., Матвиенко В.В. [и др.]. — М.: РУДН, 2015. — 176 с.
9. Российская Федерация. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» : [Принят Государственной Думой 21 декабря 2012 г. : Одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 г.]. — Москва, Проспект, 2015. — 160 с.
10. Солодуб Ю.П., Альбрехт Ф.Б., Кузнецов А.Ю. Теория и практика художественного перевода: Учеб. пособие для студ. лингв. фак. высш. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2005. — 304 с.
11. Тихонова Т.Е. Диагностический инструментарий формирования коммуникативной культуры младших школьников в условиях полиязыкового образования (лингвориторическая модель) // Лингвориторическая парадигма: теоретические и прикладные аспекты. — 2008. — № 11. — С. 194–205.
12. Тихонова Т.Е. Конструирование педагогического процесса по обучению речевому этикету в начальных классах на полиязыковой основе // Лингвориторическая парадигма: теоретические и прикладные аспекты. — 2007. — № 9. — С. 205–212.

# Важность ИКТ в обучении английскому языку для выпускников школ

Норкулов Р.Х.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Узбекский государственный университет мировых языков

*Статья посвящена актуальной проблеме использования в школьной практике преподавания английского языка. Особое внимание автор уделил интерактивному обучению языку, его специфике, функциям, эффективности использования информационных коммуникационных технологий на уроках. В статье подробно описаны конкретные примеры проведения уроков английского языка в 11 классе на основе интерактивных технологий, их цели, задачи, этапы, достигнутые результаты.*

В настоящее время в процессе обучения иностранному языку подходы и методы преподавания английского языка в школах претерпели значительные изменения. Основным стандартом основного общего образования является системно-деятельностный подход. Несомненное преимущество такого подхода заключается в формировании готовности к саморазвитию и непрерывному обучению, проектированию и построению социальной среды для развития студентов в системе обучения, активной учебно-познавательной деятельности студентов, построению учебного процесса, с учетом индивидуальных возрастных, психологических и физиологических особенностей студентов [1].

Суть интерактивного обучения с ИКТ для 11 классов заключается в том, что процесс обучения осуществляется в условиях постоянного, активного взаимодействия всех учащихся. Это целостная система подхода к учебному процессу, когда учитель выстраивает урок, чтобы ученики оставались активными, вовлеченными в решение учебных задач на всех этапах урока. Ученик и учитель — равные субъекты познания того, что они знают и думают. Причем это происходит в атмосфере доброжелательности и взаимопомощи, что позволяет не только получать новые знания, но и развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на высокие формы сотрудничества и копитирования. Во время интерактивного обучения с использованием ИКТ (подразумевается интерактивное обучение) студенты учатся критически мыслить, решать сложные задачи на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать обоснованные решения, участвовать в обсуждениях, общаться с другими людьми [2].

Таким образом, целью интерактивного обучения с использованием ИКТ на уроках иностранного языка является создание условий для активного взаимодействия всех учащихся для решения коммуникативных задач, формирования и совершенствования иноязычной коммуникативной компетенции, с целью расширения и систематизации языковых знаний, расширения языковой компетенции, мировоззрение и лексический запас, дальнейшее овладение общей речевой культурой.

Учитель создает ученикам 11 классов условия, в которых ученик сам открывает, усваивает и конструирует знания. В контексте интерактивного обучения знания с помощью ИКТ принимают разные формы. С одной стороны, они представляют определенную информацию об окружающей среде, мире. Особенность этого направления в том, что ученик получает его не в

виде готовой системы от преподавателя, а в процессе собственной деятельности. Педагог задает условные вопросы, направляет учащихся на освоение новых знаний, практик, навыков с точки зрения их практической ценности [3].

При таком подходе учитель может научить учеников 11 классов самостоятельно определять тему, цель и задачи урока. Каждый раз сталкиваясь с проблемными учебными ситуациями, учитель побуждает детей мыслить творчески, независимо. Систематическое применение интерактивных методов обучения позволяет студентам вырабатывать алгоритм, последовательность решения учебных задач, развивает научное мышление. Итак, демонстрируя в начале урока одно из средств ИКТ — отрезок видео или аудиозаписи, учитель предлагает ученикам самостоятельно определить тему урока. С помощью наводящих вопросов учителя дети формулируют цель урока и последовательность действий (заданий) для достижения этой цели.

Что касается форм работы, интерактивное обучение предполагает уделение внимания организации парного и группового взаимодействия студентов с целью совместного решения коммуникативных задач, когда учитель «учит студента учиться в общении». В процессе совместного обучения, обучения в сотрудничестве, преподаватель часто выступает только как организатор учебного процесса, руководитель группы, создатель условий для студенческой инициативы. Интерактивное обучение основано на непосредственном взаимодействии учеников с собственным опытом и опытом своих друзей, что повышает мотивацию в изучении предмета и объединяет команду одноклассников. Интерактивное обучение с помощью ИКТ основано на использовании различных методических стратегий и приемов моделирования ситуаций реального общения, которые повышают мотивацию детей к изучению иностранного языка. Специфика технологии интерактивного обучения состоит в том, что она сопровождает все этапы урока, от мотивационного до рефлексивного. Создавая ситуации, в которых учащиеся активны, педагогу удается максимально эффективно провести учебное время, удерживать внимание, концентрацию детей на решении коммуникативных задач на протяжении всего урока [4]. Мастерство учителя заключается в грамотном чередовании заданий, где задания, требующие повышенного интеллектуального напряжения детей, заменяются физическими упражнениями, лингвистическими играми, пением на иностранном языке. Как известно, ученики всегда любят играть в разные интерактивные игры на уроке. Основная задача — ин-

тересная и правильно организованная с методической точки зрения игра с использованием ИКТ учащимися 11 классов. Рассмотрим два примера применения, которые используются на уроках английского языка в 11 классах, что полностью соответствует требованиям Образовательного стандарта и позволяет в полной мере применять в классе интерактивные технологии обучения. Педагог поставил себе задачу проводить на уроке не рутинный анализ учебных текстов с выполнением посттекстовых заданий, а создавать ситуации реального общения, обсуждать лично значимые для учеников проблемы в новом, непривычном для них формате урока, с высокой эмоциональной вовлеченностью всех участников.

Значительную роль в создании свободной атмосферы языкового общения с помощью ИКТ играет организация пространства на занятиях. На первый взгляд незначительные детали создают необходимую атмосферу для игры. Отказ от привычной расстановки столов рядами, наличие микрофона, использование магнитофонов, компьютерных игр, диктофонов, компьютеров, Интернета, технологий вещания (радио и телевидение) и телефонов (даже игрушек) создают ощущение реалистичности ситуации, когда ученики стано-

вятся мысленно переходить из школьного класса в атмосферу телестудии или в семью британских граждан, носителей английского языка.

На заключительном, рефлексивном этапе урока подводятся итоги урока: насколько эффективно решаются поставленные задачи, какие существенные проблемы решаются на уроке, для обсуждения, насколько учащиеся активны в дискуссии, какие эмоции, чувства, которые они испытывают в классе. В ходе рефлексии студенты демонстрируют умение анализировать пути, методы, средства решения, учебную задачу, оценивать оптимальность, выбирая путь решения, определять значимость полученных для себя знаний и навыков для общества.

Таким образом, использование ИКТ, как показывает практика, имеет ряд преимуществ: снимает нервную нагрузку школьников, дает возможность изменить формы их деятельности, переключить внимание на ключевые вопросы темы обучения. Кроме того, интерактивность обеспечивает самоопределение и самореализацию студента как лингвистической личности в процессе овладения и использования английского языка. Интерактивное творчество учителя и ученика безгранично.

Список литературы:

1. Биболетова М.З. Английский язык: Книга, Учебник для учителей «Английский с удовольствием» Enjoy English / для общеобразовательных учреждений. — Обнинск: Название, 2015.-С.6.
2. Биболетова М.З., Бабушис Е.Е., Трубанева Н.Н., Английский язык: Книга, Учебник для учителей к учебнику «Английский с удовольствием» Enjoy English / для общеобразовательных учреждений. — Обнинск: Название, 2013. — С.13.
3. Кашлев С.С. Интерактивные методы обучения: учебник. Минск: ТетраСистемс, 2013. — С.23.
4. Вербицкая М.В., МакКинли С., Гастингс Б., Миндрул О.С. Вперед. Учебное пособие с аудио и видео приложениями, материалы — М.: Вентана-Граф, 2015. — С.78.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

### Управление конфликтами в команде организации

Колов Е.П.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Рязанский государственный радиотехнический университет

*В статье отражена значимость сдерживания конфликтов в рамках осуществления трудовой деятельности, а также их влияние на коллектив. Анализируются причины возникновения разногласий, места появления, причины возникновения.*

Рассмотрим определение:

Конфликт — (лат. conflictus — столкновение) зеркальное противоречие во взглядах и в отношениях, столкновение расходящихся, противоположных интересов, острый спор. То есть это явление, характеризующиеся негативным влиянием не только на обе стороны конфликта, но и отрицательным влиянием на производственный процесс в будущем. В активной фазе противоречия каждая сторона стремится обеспечить доминирующее положение своей точки зрения или и противодействует другой делать тоже самое. Причины

противостояний могут быть самые разные, однако основная из них — разный взгляд на жизнь, восприятие и понимание ситуации между участниками конфликта.

В организациях конфликт может иметь как конструктивный, так и деструктивный характер, многое зависит от того, насколько грамотно им управляют руководители и предсказывают его. Незначительные конфликты, как правило, остаются незамеченными и не находят пути решения, имея низкий побудительный мотив для участников, становясь скрытыми. Это приводит к неразрешенной проблеме и негативным послед-

ствиям, росту недовольства среди персонала [2].

Суть конструктивного, или как его можно еще назвать, благоприятного конфликта, заключается в активном неагрессивном взаимодействии между участниками конфликта, последовательным обсуждением проблемы, передачей информацией с целью друг друга понять, и в конце концов, взаимной выработки компромиссного решения. Деструктивный характер конфликта схож с полемикой, где в основном участники стремятся перекричать друг друга, не выработав разумный компромисс, который с высокой долей вероятности может быть ошибочным. Незначительные конфликты, в основном, остаются незамеченными и не находят пути решения, имея низкий побудительный мотив для участников его разрешить, что приводит к неблагоприятной проблеме и негативным последствиям для будущего взаимодействия сотрудников.

Управленцы персоналом должны осознавать те тенденции, которые приводят к кризисным ситуациям и должны их вовремя устранять. Наиболее часто он связан с рабочими процессами, нехваткой времени, стрессом, нечеткой структурой социального взаимодействия, плохое отношение к руководителю, отсутствие регулярных перерывов, психологическими и личностными качествами людей.

Причины, из-за которых может состояться конфликт:

1. Личностные причины, неудовлетворенность чем-либо:

- несовместимость в целях;
- разные ожидания от чего-либо;
- различные потребности участников конфликта;
- противоположные представления и ценности.

2. Социально-психологические причины:

- утрата и искаженность информации в процессе межличностного и межгруппового взаимодействия;
- непонимание собеседниками того, что разные позиции могут быть вызваны не различными взглядами, а другим подходом к проблеме и способом ее решения;

— накал межличностных отношений, стремление к внутригрупповому лидерству или предпочтение членов своей группы членам других групп;

— слишком высокая конкурентность во взаимодействии с другими людьми или группами;

— личное стремление к власти, высокие амбиции, неприязнь.

3. Объективные причины:

— столкновение противоположных интересов личностей в рабочей среде;

— недостаточная проработка процедур для разрешения возникших противоречий в процессе взаимодействия людей, а также недостаток метода предупреждения подобных ситуаций;

— недостаток значимых ресурсов, например, материальных для нормальной деятельности людей;

— стремительные, острые, не подготовленные, радикальные перемены, охватывающих большой круг людей, связанных с материальной неустроенностью.

4. Организационно-управленческие причины конфликта связаны с созданием, ошибках в развитии и работы организации, коллективов и их групп [1].

Предотвращение конфликтов можно достичь только с помощью продуманных последовательных стратегий, необходимо подобрать необходимую схему действий, их несколько:

1. Арбитраж. В этом случае менеджер по управлению персоналом занимает роль судьи, который принимает решение в спорных ситуациях.
2. Посредничество. Содействие со стороны менеджера примирить стороны, помочь им в поисках согласованного итогового решения.
3. Переговоры. Путь взаимных компромиссов. Содействие сторонам добиться части желаемого.

Итак, управлять конфликтом, значит взять его под контроль, разрешать конфликт — значит вести деятельность, связанную с его положительным окончательным исходом. Разрешение — окончательный этап управления конфликтом.

Список литературы:

1. Леонов Н.И. «Конфликты и конфликтное поведение» / Питер, 2005 г.
2. Кибанов А.Я. Конфликтология: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — Изд. 2-е., перераб. и доп. — М.: Инфра-М, 2007. — 302 с.

# Программа коррекции суицидального поведения военнослужащих срочной службы: история вопроса

Анисова Ю.С.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Мордовский государственный педагогический институт имени М.Е. Евсевьева

*В статье предложена систематизация существующих на сегодняшний момент исследований, посвященных рассмотрению проблемы суицидального поведения военнослужащих срочной службы. Обобщение опыта становится основным из этапов разработки и осмысления темы, а практические выводы, сделанные в проработанных источниках, послужат основой разработки нашей программы, направленной на предотвращение самоубийств данной категории военнослужащих Российской Армии.*

Постановка и решение проблем, связанных с причинением и попытками самоуничтожения человека, является объектом интереса множества наук, ведущее место среди которых занимает психология.

Совершенно естественно, что проблема самоубийства оценивалась по-разному: от резкого осуждения до признания самоубийства как достойного способа ухода из жизни. Отношение к этому акту до сих пор зависит от философских, религиозных, правовых и научных воззрений.

Так или иначе, но возросший процент совершенных покушений на собственную жизнь все более распространяется в первой трети XXI века в закрытых системах, таких как Вооруженные Силы РФ. Таким образом, исследуемая нами тема не потеряла своей актуальности, более того, современное состояние общества, в том числе и силовых структур, их психологическое благополучие требует новых подходов в решении насущных проблем, к таковым мы и относим суицид.

Рассматривая структуру суицидальных происшествий в Вооруженных силах Российской Федерации, стоит отметить, что большая часть самоубийств могла быть предотвращена путем проведения комплексного анализа и устранения негативных причин внутреннего и внешнего характера, а не только устранением внешних факторов, зачастую носивших только эмоциогенный характер. Данные обстоятельства только подтверждают необходимость разработки профилактической психолого-педагогической программы, способной разрешить, хотя бы частично, существующие противоречия, которые могут привести к гибели военнослужащих.

Суицидальное поведение является одной из самых распространенных проблем в войсковых частях МО РФ. По статистике, приведенной П. В. Бухтояровым [8], более 80 % самоубийств в армии и на флоте совершаются военнослужащими, проходящими военную службу по призыву, что заставляет выделить данную группу как подверженную реакциям дезадаптации и снижению эмоционально-волевой сферы. Однако не следует забывать о влиянии внутренних и внешних факторов, влияющих на личность военнослужащего и проявляющихся в большей степени в условиях несения военной службы.

Микросоциальный конфликт зачастую находит отражение в увеличении суицидальной направленности военнослужащих по призыву. Результатом пси-

хотравмирующих обстоятельств жизни военнослужащего, экстремальных условий выполнения военно-служебных задач, продолжительности пребывания в условиях выполнения боевых задач на полигонах, нездорового социально-психологического климата в подразделении может служить попытка ухода из жизни как способа избегания возникших проблем. Существенную роль также играют индивидуально-психологические особенности личности военнослужащего, его способов реагирования на сложившуюся для него проблему. Одним из видов деструктивного поведения и служит суицидальное поведение.

Анализ многочисленных теоретических, экспериментальных исследований, обобщение практических материалов свидетельствует о том, что профилактика суицидального поведения военнослужащих весьма сложный, многоуровневый процесс, который требует индивидуального подхода к военнослужащим и должен быть направлен как на решение проблем, которые могут привести к попытке суицида, так и на укрепление характерологических свойств личности.

На сегодняшний день нет единого, комплексного подхода к данной проблеме, позволяющей выделить критерии возникновения суицидальных мыслей и подходов к проведению профилактических мероприятий исходя из выделенной причины.

Необходима разработка системы реализации профилактики самоубийств среди военнослужащих по призыву, опирающейся на системный подход к профилактике суицидов, на научно-обоснованные, нормативно-правовые документы, эффективные организационные мероприятия, научно проработанные методические рекомендации, а также на разработку критериев возникновения и предупреждения попыток суицида. Создание профилактической психолого-педагогической программы позволит обеспечить превентивную психопрофилактику данного вида девиантного поведения военнослужащих по призыву, повысить морально-психологические качества личности и адаптивную устойчивость к неблагоприятным факторам военной службы.

Воинское формирование (часть, подразделение) является одним из разновидностей социальных систем, в которых усиливается внешняя атрибутика единства и подобия ее составляющих субъектов, отношения между которыми являются сложными, непостоянными и переменными. Наблюдение за историей любого воин-

ского формирования в условиях не только мирного, но и военного времени, показывает, что его структура постоянно изменяется (вплоть до ликвидации), состав также постоянно изменяется, не обеспечивая не только преемственности, но и полностью агрессивно отторгая свою историю или просто замалчивая ее.

Суицидальное поведение является результатом переживания человеком нравственного кризиса, вызванного потерей смысла существования. Пока элита общества будет считать материальные блага главным смыслом своего существования, кризисы и личные катастрофы (которые завершаются в том числе и самоубийством) в обществе неизбежны.

Состояние психического здоровья непрерывно изменяется под влиянием многочисленных внешних факторов: социально-экономических, экологических, физических, психотравмирующих, токсических и др. Не существует людей, абсолютно невосприимчивых к стрессу. У каждого имеется строго индивидуальный предел сопротивляемости, по достижении которого психоэмоциональное напряжение, переутомление или нарушение функций организма приводит к срыву психической деятельности. У лиц с гармоничным складом характера и высоким уровнем здоровья психическое или личностное расстройство может развиваться только при чрезвычайно интенсивном или весьма продолжительном неблагоприятном внешнем воз-

действии. Большую роль играет также субъективная значимость события для конкретной личности, эмоционально-смысловой контекст переживаний, способность находить конструктивный способ преодоления стрессовой ситуации.

Таким образом, командиры всех степеней должны и обязаны активизировать работу по сохранению психического здоровья личного состава, рассматривать ее как основу укрепления дисциплины и правопорядка в подчиненных подразделениях. Командиры любого ранга должны помнить, что человек способен перенести самые тяжелые страдания и лишения лишь в том случае, если он способен придать им смысл, если он ощущает свою нужность и защищенность, находит внимание и уважение со стороны окружающих, их понимание и моральную поддержку. Прогнозирование суицидального поведения возможно, если модель прогноза будет содержать показатели или индикаторы, отражающие степень участия человека в управленческой практике, социально-экономического благополучия и баланса материальных и нематериальных устремлений и действий человека.

Применительно к военнослужащим построение модели прогнозирования суицидальных происшествий будет осуществляться нами на основе учета индикаторов социального, профессионального и личностного статусов военнослужащего.

#### Список литературы:

1. Бабуцкий, В. Н. Педагогическая профилактика нарушений уставных правил взаимоотношений среди курсантов военных вузов : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Бабуцкий Вячеслав Николаевич. М., 2017. — 197 с.
2. Богуславский, В. В. Профилактика суицидальных явлений в воинской части : методическое пособие для командиров, офицеров штабов и органов по работе с личным составом / В. В. Богуславский, Е. И. Федак, А. В. Добряков. М. : ВУ, 2007. 98 с.
3. Боечко, А. В. Суицидальное поведение военнослужащих и его предупреждение / А. В. Боечко. — М. : Специальная литература, 1993. — 129 с.
4. Бойко, Я. А. Суицидальное поведение подростков: предпосылки, проблемы профилактики / Я. А. Бойко, И. В. Савельева // Наука и современность. 2012. № 19. С. 184189
5. Бондаренко, А. С. Личностные доминанты у лиц с суицидальными тенденциями : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Бондаренко Анна Сергеевна. — Владивосток, 2004. — 195 с.
6. Бровчук, О. В. Факторы производства суицидального риска в современном российском обществе : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Бровчук Ольга Владимировна. — Орел, 2006. — 211 с.
7. Буранов, С.Н. Педагогическая диагностика отклоняющегося поведения сержантов и солдат частей Сухопутных войск : дис. ... канд. пед. наук : 22.00.04 / Буранов Сергей Николаевич. — М., 2006. — 211 с.
8. Бухтояров, П. В. Психологические условия профилактики суицидального поведения личности: на примере военнослужащих : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 22.00.04 / Бухтояров Петр Викторович. Новосибирск, 2006. — 18 с.

# Исследование диагностики типа учебной мотивации у подростков с девиантным поведением

Попкова Е.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Сочинский государственный университет

*Цель этого исследования — изучить тип учебной мотивации у подростков с девиантным поведением, что ими движет, а так же определить какой преобладающий мотив у них в образовательном учреждении. Выборкой для исследования послужили подростки с девиантным поведением от 12 до 15 лет из семей — СОП) или иной трудной жизненной ситуации (далее — ТЖС). В исследовании были использованы шкалы (Е. Лепешевой) мотивации школьника, то есть для каждого подростка своей преобладающий мотив, который является доминирующим именно для него в его учебной деятельности. Исходя из преобладающих типов мотивации можно видоизменить методы и структуры обучения, чтобы воздействовать на необходимые активные механизмы. Для расчёта полученных данных у подростков, использовались интерпретации шкал, выводился среднearифметический анализ, данные представлены в таблице и диаграмме. В школе часто наблюдается ситуация, когда на разных трудных школьников — ленивых, недисциплинированных, грубых и т. д. — оказываются одинаковые воздействия, главным образом административного характера: выговор перед классом, вызов родителей, обзвездение у директора или на педагогическом совете или разборчивость на родительском собрании перед родителями и учащимися, что совсем недопустимое, что очень часто практикуют педагоги. Понятно, что подобные методы не способствуют воспитанию свободной и творческой личности. Они не решают проблему устранения возникающих конфликтов, а загоняют их внутрь. Можно заключить, что полученные результаты внесут вклад в дальнейшее исследование, которое будет проводиться для подростков с девиантным поведением.*

## Введение

Сегодня при переходе на новые образовательные стандарты много говорят о мотивации обучающихся на учебную деятельность. Мне, как автору статьи, хотелось бы поделиться некоторыми наблюдениями в области мотивации на учебную деятельность детей с девиантным поведением. Ведь таких детей в современном социуме становится все больше, и у педагогов возникает много вопросов по данной актуальной проблеме.

Подростки, с отклоняющим поведением состоящие в комиссии по делам несовершеннолетних за различные административные правонарушения (кража, алкоголь, курение, наркотики, хулиганства и т.д.), так же нуждаются во внимании и коррекции, работа с ними сложнее. Такие подростки обучаются в обычных средне образовательных школах, имеют общение с обычными детьми и педагогами. Из наблюдений и общения с такими детьми, я могу сделать небольшой вывод, что такой подросток становится более агрессивным, замыкаясь в себе, усиливает своё негативное отношение к окружающим. Ни о какой мотивации разговор не пойдет, а наоборот, возникнет полное отвлечение к учебному процессу.

Поэтому нужно искать пути выхода из сложившейся ситуации. Большинство детей, поступающих в школу, нуждаются в дополнительном коррекционном режиме обучения по самым разным причинам, требуют индивидуального дифференцированного подхода со стороны учителя, щадящего режима. Учитель должен создавать ситуацию успеха, положительного переживания достижений, положительную мотивацию учебной и общественно-полезной деятельности подростка, дать возможность каждому трудному ребёнку почувствовать себя человеком, утвердить его веру в собственную неповторимость и талантливость.

## Организация проведения исследования

Данное исследование проводилось с подростками от 12 до 15 лет, обучающихся в средне образовательной школе в разных классах. Выборка исследования состояла из 24 человек, из них 12 подростков (СОП) и 12 подростков (ТЖС).

Семьи, находящиеся в социально опасном положении (СОП), это те семьи, которые воспитывают несовершеннолетних подростков, которые поставлены на профилактический учёт комиссией по делам несовершеннолетних за ненадлежащее исполнение родительских прав или несовершеннолетних которые совершили административное правонарушение (кража, алкоголь, курение, мелкое хулиганство и т.д.).

Семьи, находящиеся в трудной жизненной ситуации (ТЖС), это те семьи, которые воспитывают несовершеннолетних детей, которые оказались в трудной жизненной ситуации: финансовой не стабильности, педагогическая неграмотность родителей в воспитание детей, конфликтные ситуации в семье между родителями и детьми и т.д.

Для исследования использовалась методика диагностики типа школьной мотивации у подростков (Е. Лепешевой). Школьная мотивация дифференцирована на множество разных типов, и суть данной методики в том, чтобы выявить преобладающий тип мотивации учащегося — то есть тот мотивационный механизм, который является доминирующим именно для него в его учебной деятельности. Эти типы представлены шкалами опросника. Кроме индивидуального результата, очень важным является подсчет среднего результата подростков из семей СОП и ТЖС, сравнение итогов одной категории подростков (СОП) и другой категории подростков (ТЖС).

Анализ исследование показал, что ведущим мотивационным механизмом у подростков с девиантным поведением является мотивация избегания наказания.

вом для подростков (СОП) является авторитет среди одноклассников. Для таких подростков ни педагог, ни родители не авторитет. Со слов самих подростков педагоги в школе стараются не связываться с ними, не обращают на них внимания, а среди сверстников они авторитеты, крутые ребята, многие их боятся, да и родители, наверное, запрещают общаться с такими детьми. А наше исследование также показала, что подростки с отклоняющим поведением, заинтересованы в общении с одноклассниками, поддержкой класса, дружеской обстановкой. Таким образом, мы понимаем, что для повышения успеваемости этих детей мы прежде всего должны общаться с учителями, что бы они в классах больше внимания уделяли сплоченности коллектива, что бы сверстники поддерживали таких детей, дружили и учили хорошему.

Подростки из неблагополучных семей плохо обучаемы, имеют пропуски без уважительной причины, зачастую не ухожены и агрессивны, но исследование показало, что среди сверстников они адаптируются, ищут поддержку и понимание, так как дома их, ни кто не учит, не контролирует и не поддерживает.

Вывод анализа исследования: во избежание неблагополучия во взаимоотношениях с трудными школьниками следует соблюдать принцип педагогической этики, доброжелательно относиться ко всем детям класса, стараться доступно и интересно преподавать свой предмет, учитывать возрастные и индивидуальные психологические особенности учащихся. Не предъявлять свои требования к ученикам в грубой форме, чтобы не оскорбить их человеческого достоинства. Общение, перерастающее в дружбу, положительно влияет на нравственное развитие личности трудного школьника, имеющего отклонения в поведении.

Анализ исследование показало, что ведущим мотивом для подростков (ТЖС) является одобрение родителей и учителя. То есть, иначе говоря, большинство школьников начинает учиться лучше, когда получает за это «положительное подкрепление» именно от родителей и учителя, а не от одноклассников.

Среди одноклассников престижность хорошей учебы оказалась невысокой, это не тот критерий, по которому они оценивают друг друга. Таким образом, мы понимаем, что для повышения успеваемости этих детей мы, прежде всего должны выходить на родителей, прояснять для них их роль в образовании детей.

Также высокий балл среди типов мотивации по всем параллелям оказался у мотивации «осознание социальной необходимости». Это говорит о том, что учащиеся начинают лучше учиться, когда четко осознают, что знание им пригодится в будущем — для поступления в вуз, получения хорошей профессии, работы и пр. Соответственно, на построение таких «цепочек» для детей

было обращено внимание педагогов. Ну и, безусловно, прогнозируемым для подростков оказался высокий балл по шкале «общение» — это говорит о необходимости включения как можно большего количества интерактивных, коммуникативных методов обучения (групповой работы, дискуссий и т.п.).

Вывод анализа исследования; изменение характера межличностных отношений противопоставляющих себя коллективу учеников помогает включение их в такую деятельность, где они смогут проявить себя с лучшей стороны, взять на себя ведущую роль. Следует отметить, что для них важно быть не простыми исполнителями, а самим принимать решения и руководить другими. Хорошо создавать в классе ситуации, способствующие возникновению и проявлению гуманных чувств: сопереживания, отзывчивости, заботы о товарищах.

#### **Диаграмма исследования**

Вывод: подростки с девиантным поведением относятся к группе “трудных”. Они особенно нуждаются в индивидуальном подходе и внимании коллектива сверстников. Это не плохие, безнадежно испорченные школьники, как неправильно считают некоторые взрослые, а дети, требующие особого внимания и участия окружающих. Начиная работу с подростками, отличающимися отклоняющимся поведением, следует разобраться в причинах трудностей и подобрать соответствующие адекватные методы психокоррекции.

#### **Заключение**

И в заключении хотелось бы сказать еще раз, что в основе отношений педагога к трудным школьникам должна лежать любовь, он настойчиво должен подбирать приёмы педагогического воздействия на личность ученика, хвалить, поддерживать его во всех начинаниях, способствовать развитию личностных качеств. Условием эффективности индивидуального подхода является соблюдение педагогического оптимизма, уважение к школьнику, понимание его душевного состояния, раскрытие внутренних мотивов и внешних обстоятельств, проступков. Подобное отношение пробуждает у детей ответственное, тёплое чувство, желание доставить радость педагогу, не причинять ему неприятностей своими проступками. Постоянная же грубость и неуважение к учащимся, проявляемая педагогами, порождают в ответ обиду и стремление сделать всё наперекор. В итоге учащиеся перестают считаться даже со справедливыми требованиями учителей. Общеизвестно, что наказание за неблагоприятный проступок должно быть своевременным и справедливым. Эффективность индивидуального подхода определяет также соответствие меры наказания характеру совершённых проступков и особенностям личности провинившихся подростка.

#### **Список литературы:**

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. — М.,1976.
2. Божович М.И. Изучение Мотивации поведения детей и подростков. — М., 1976.
3. Варганова И.И. Проблема мотивации учебной деятельности // Вестн. моск. ун-та. Сер. 4. Психология. 2000.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб., 2004.
5. Маркова А. К; Матис Т. А., Орлов А. Б. Формирование мотивации учения.- М., 1990.
6. Мир детства: Подросток / Под ред. А.Г. Хрипковой. — М.: Педагогика, 1982.
7. Общая психодиагностика // Под ред. А.А. Бодалева, ВВ. Сталина. — М., 1987.
8. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. — М., 2001.

# СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

## Распределение дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов на пешеходных переходах, по местам их совершения на территории Российской Федерации в весенний период

Андреев И.В.<sup>1</sup>, Гаць С.Ю.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина

*На основе данных статистики за 2015 -2019 изучено распределение количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов на пешеходных переходах по местам их совершения на территории Российской Федерации в весенний период.*

По данным статистики Государственной инспекции безопасности дорожного движения (ГИБДД) за период с 2015 по 2019 годы было совершено 256980 дорожно-транспортных происшествий (ДТП), связанных с наездом на пешеходов, что составило 97,41% от общего количества ДТП с пострадавшими пешеходами [1].

В весенний период количество ДТП, связанных с наездом на пешеходов существенно ниже по сравнению с данными за год и составляет около 61,16% от общего количества ДТП с пострадавшими пешеходами.

Распределение количества таких дорожно-транспортных происшествий по местам их совершения резко отличается в зависимости от места совершения ДТП.

В населенных пунктах, совершается 97,41% дорожно-транспортных происшествий, совершенных в результате наезда на пешехода на пешеходном переходе в течение года.

В весенний период в населенных пунктах, количество ДТП подобного рода несколько меньше и достигает значения — 96,43% от общего количества дорожно-транспортных происшествий, совершенных в результате наезда на пешехода на пешеходном переходе.

График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов на пешеходных переходах в населенных пунктах, в весенний период, представлен на рисунке 1.

В весеннем периоде распределение количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах в населенных пунктах выглядит следующим образом: максимум — 35% количества таких ДТП приходится на март, минимум — 32% — на апрель.

В течение года на автомобильных дорогах общего пользования совершается 2,54% ДТП от общего количества дорожно-транспортных происшествий, совершенных из-за наезда на пешеходов на пешеходных переходах.

На автомобильных дорогах общего пользования в

весенний период, по сравнению с данными за год, таких ДТП совершается меньше — всего около 2,10%.

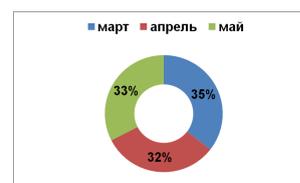


Рис. 1. График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах в населенных пунктах, в весенний период

График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования, в весенний период представлен на рисунке 2.

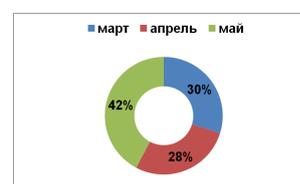


Рис. 2. График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования в весенний период

Минимальное количество — 28% дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования в весенний период отмечается в апреле, а максимальное — 42% — в мае.

За год на автомобильных дорогах общего пользования федерального значения на пешеходных переходах совершается 47,64% наездов на пешеходов.

На автомобильных дорогах общего пользования федерального значения в весенний период таких ДТП совершается больше — 52,07%.

График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования федерального значения, в весенний период представлен на рисунке 3.

На автомобильных дорогах общего пользования федерального значения в весенний период отмечается минимальное — 26% количество дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов на пешеходных переходах отмечается в апреле, а максимальное — 45% — в мае.

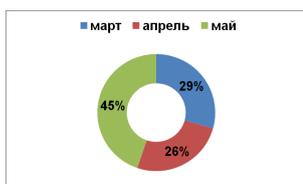


Рис. 3. График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования федерального значения в весенний период

На автомобильных дорогах регионального значения в течение года совершается порядка 43,01% ДТП, связанных с наездом на пешеходов на пешеходных переходах.

В весенний период ДТП, связанных с наездом на пешеходов на пешеходных переходах, совершается несколько меньше — 42,23%.

График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования регионального значения в весенний период, представлен на рисунке 4.

Наименьшее количество — 30% дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования регионального значения происходит в марте, достигая максимального значения — 39% в мае.

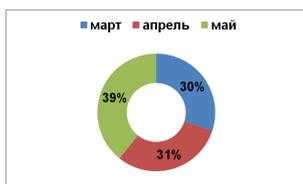


Рис. 4. График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования регионального значения в весенний период

На автомобильных дорогах общего пользования местного значения за год совершается около 4,62% дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах.

В весенний период таких ДТП существенно меньше — около 2,85%.

График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования местного значения в весенний период, представлен на рисунке 5.

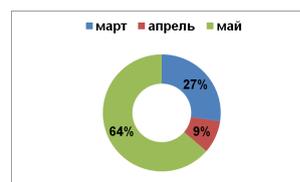


Рис. 5. График распределения количества дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов, на пешеходных переходах на автомобильных дорогах общего пользования местного значения в весенний период

Количество ДТП в результате наезда транспортного средства на пешеходов на пешеходных переходах, совершенных на автомобильных дорогах общего пользования местного значения в весенний период, распределяется следующим образом.

В марте их количество составляет 27% от общего количества ДТП. Затем происходит резкое их уменьшение до 9% в апреле.

В мае наблюдается резкий рост ДТП подобного рода до 64%.

Подводя итоги, необходимо отметить, что в весенний период наибольшее количество — 96,43% дорожно-транспортных происшествий с наездом на пешеходов, совершенных на пешеходных переходах, происходит в населенных пунктах, где наблюдается максимальная концентрация пешеходов и пешеходных переходов.

На дорогах общего пользования различных категорий совершается 2,10% ДТП с наездом на пешеходов на пешеходных переходах.

Наибольшее их количество — 52,07% отмечается на дорогах федерального значения.

На дорогах регионального значения ДТП с наездом на пешеходов совершается 42,23%.

Наименьшее количество — 2,85% ДТП с наездом на пешеходов совершается на дорогах местного значения.

Такое распределение ДТП с наездом на пешеходов вполне закономерно и связано, скорее всего, с количеством пешеходных переходов, обустроенных на перечисленных типах дорог общего пользования.

Список литературы:

1. ГИБДД [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.stat.gibdd.ru> (дата обращения: 05.10.2020)

# ПОЛИТОЛОГИЯ

## Роль управленческой деятельности Б.Н. Ельцина в становлении нового государства и ее оценка в современной России

Авдеева С.Е.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева

*В статье проанализирован вклад Б.Н. Ельцина в развитие России на начальном этапе формирования государственности в новой стране, рассмотрены проведённые под его руководством преобразования, дана их оценка. Кроме того, рассмотрено отношение россиян к деятельности политика на современном этапе.*

Современное государство, гражданами которого мы являемся, вышло на мировую арену как независимое геополитическое образование в 1991 году. Начало 90-х годов было непростым, противоречивым, спорным и переломным временем для России. Это времена ослабления четко сложившегося строя, новые начинания в сфере экономико-политических решений. В 90-е началось активное взаимодействие с Западом и расхождение интересов с ближайшими соседями. На рубеже веков России и ее гражданам необходим был креативный и уверенный в своих силах лидер, способный дать старт для формирования и дальнейшего развития системы государственного управления в России, а также для складывания политико-экономической и международной доктрины. Именно с этим связана актуальность заявленной темы. Данное исследование проводилось для того, чтобы рассмотреть роль Бориса Николаевича Ельцина, как политика и управленца, в становлении современной России. Кроме того, важно понимать, как в XXI веке оценивается его вклад.

По результатам выборов 12 июня 1991 года к власти приходит Б.Н. Ельцин. Сразу же после этого политиком было высказано неодобрение в адрес партийной номенклатуры и их привилегий, а также намечено направление развития страны, как суверенного геополитического объекта.

Кроме того, в круг интересов управленческой верхушки в лице Бориса Николаевича Ельцина попадала экономическая ситуация в стране, нарастающие противоречия между ветвями власти: законодательной и исполнительной.

Также нельзя было игнорировать и внешнеполитические отношения. Стоит отметить, что к началу управленческой деятельности Б.Н. Ельцина были намечены два четких направления во внешнеполитической программе:

1. Страны бывших союзных республик;
2. Запад, как необходимый элемент в признании суверенности, правового и политического равенства для России.

В связи с вышеуказанными проблемами, стоящими перед руководством страны на момент 1991 года, целесообразно упомянуть о направлениях политической деятельности государственной верхушки.

Прежде всего хотелось бы отметить, что выборы

1991 года считаются первыми выборами Президента, на которых дальнейшая судьба страны была отдана в руки народа. Несомненно, этот аспект является хорошим началом в строительстве нового государства, в котором граждане и их мнение — ценность и сфера интересов власти. Сегодня это направление является одним из способов реализации народовластия в стране. Другой вопрос в том, как население современной России оценивают прозрачность и честность процедуры избрания правящей верхушки в тот период.

Кроме того, на протяжении большей части XX века граждане страны жили в идеологизированном обществе. Согласно же указу от 20 июля 1991 года в дальнейшем влияние политических партий нужно было свести к минимуму, как и роль идеологии, которая должна замещаться объективной информацией. Решительным шагом было введение запрета на деятельность КПСС на территории России в ноябре того же года. Эти факты говорят о том, что в стране постепенно появлялась возможность выражать многогранные мнения, следовательно, можно говорить о зарождении плюрализма.

Сложно оспорить, что появление демократических веяний и возможности самоопределения — положительный эффект на пути к построению нового государства. Однако нельзя обойти стороной тот факт, что на протяжении всего 1992 года зрели противоречия в сфере отношений между ветвями власти: законодательной и исполнительной. В связи с этим в 1993 году было объявлено о роспуске Съезда народных депутатов и Верховного Совета, а также о выборах в Федеральное собрание. Таким образом, законодательная ветвь власти 12 декабря 1993 года была сформирована путем голосования граждан страны. Кроме того, была принята Конституция 1993 года.

Наряду с проблемами в сфере управления и формирования системы властных структур, а также правовых основ Российского государства, назревали экономические вопросы. Советская система, подвергнувшись перестройке с ее рыночными веяниями, стояла на грани развала. Б.Н. Ельцин заявил о необходимости решительных реформ: переход к рыночным свободам, регулируемым законодательными нормами. Здесь стоит упомянуть о либерализации цен, свободе торговли, приватизации. С одной стороны, частная собствен-

ность и предпринимательская свобода — несомненный положительный аспект. Но с другой — расслоение общества, безработица, падение покупательной способности населения свидетельствуют о серьезных просчётах в построении проекта реформ. Сегодня мы по-прежнему стремимся перейти к системе рынка, при этом имея институт предпринимательства и такое явление, как частную собственность. Внедрение этих аспектов, несомненно, жестко отразилось на населении, но для экономики сегодняшней России это является важным аспектом.

Однако нельзя обойти стороной наиболее известный вооруженный конфликт времен управленческой деятельности Б.Н. Ельцина. Использование вооруженных сил Российской Федерации в Чеченской республике надолго останется предметом споров и осуждений России мировой общественностью.

Что касается международных отношений, то здесь важно отметить, что был взят курс на снятие напряженности в отношениях с западными партнерами. На момент 2018 года имеются определенные сложности в данном направлении государственной политики России. Но нельзя выбросить из внимания заслугу первого Президента России в том, что именно в период его президентства Россия довольно успешно появилась на мировой арене.

Прошло уже почти 30 лет с момента, когда во главе нашей страны оказался Б.Н. Ельцин. Всероссийский центр изучения общественного мнения проводит исследования, связанные с оценкой управленческой деятельности первого Президента России. К 2016 году мнения стали все более негативными: 50% респондентов называют политика виновником кризиса, лишь треть учитывают его попытки оживления жизни в стране. Отметим, что в 2007 году ситуация была противоположной.

К плюсам управленческой деятельности Б.Н. Ель-

цина опрошенные относят преодоление продовольственного дефицита, появление института частной собственности и становление демократических основ государства в современной России (17% в 2016 году, около 30% в 2007). В качестве слабых сторон политики указываются кризис конца столетия и вооруженный конфликт в Чечне, безработица (50% — 60% в 2016 году). [2]

Кроме того, 62% опрошенных в 2016 году отметили негативные последствия кризиса 1998 года, а, следовательно, и правления Б.Н. Ельцина, для своей семьи. [2]

Стоит также рассмотреть изменение настроения населения России с течением прошедших лет. По оценкам 1996-1997 года доверие к действующему руководству страны стремительно падало: на вопрос «Заслуживает ли действующий Президент доверия?» был дан ответ «Совсем не заслуживает» 35% опрошенных в 1996 году и 68% в 1997 году. Если говорить о настроении населения по отношению к действующему сегодня руководству страны, то в 2008-2013 годах одобрили политику лидера от 60% до 70% респондентов. Также ВЦИОМ отмечает по результатам своих исследований, что присоединение Крыма расположило население России к действующему руководству. [1]

Таким образом, стоит сказать, что за последние годы направления политики, проводимой управленцами России, устраивает население в большей степени, чем в 90-е, ведь они скорректированы. Однако нельзя отрицать вклада, в том числе и положительного, в становление нового государства Б.Н. Ельцина, как первого Президента России. Безусловно, было совершено множество ошибок, допущены просчеты. Но именно в 90-е были заложены начала в становлении нового государства — Российской Федерации.

#### Список литературы:

1. Россия удивляет: пять эпох в российском общественном мнении (1987-2017) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116098> (Дата обращения: 04.03.2018).
2. «Эпоха Ельцина» как мы ее помним [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115565> (Дата обращения: 04.03.2018).

# НАУКИ О ЗЕМЛЕ

## Геодезия и картография сегодня

Полянская П.А.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Старооскольский филиал

*В данной статье описывается важность геодезии в современном мире. Также рассматриваются некоторые науки, непосредственно связанные с геодезией. Выделяются особенности современных методов съёмки местности, таких как аэрофотосъёмка и дистанционное зондирование.*

В современном проектировании и строительстве неотъемлемой частью являются геодезия и картография. Их важность безусловно стоит учитывать. Несмотря на то, что эти науки известны миру еще с древних времён, совершенствование в этом направлении не перестает быть актуальным. Новые методики и технологии позволяют расширить возможности изучения Земли. Для начала следует дать определение слова «геодезия».

Геодезия — наука о методах и технике производства измерений на земной поверхности, выполняемых с целью изучения фигуры Земли, изображения земной поверхности в виде планов, карт и профилей, а также решения различных прикладных задач [1]. Информация, полученная в результате расчётов и представленная в виде планов, схем и различных проектов, является незаменимым помощником в строительстве. Геодезия не существует без картографии, которая посвящена моделированию и графическому отображению природных явлений и объектов в пространстве. Таким образом, первая наука собирает данные, а вторая, анализируя информацию, превращает её в образно знаковые модели. Бесспорно, в этом процессе имеют место и другие дисциплины (например, топография-наука, посвященная непосредственной съёмке земной поверхности), но конкретно данную связь следует выделить особенно.

Итак, каково же современное значение геодезии и картографии? При возведении любого объекта, особенно крупномасштабного, по старым картам, которым уже несколько лет и тем более десятилетий, существует большой риск, ведь природа изменчива. Именно поэтому в рамках инженерных изысканий значимое внимание уделяют актуальной на данный момент информации об условиях и формах ландшафта, корректировке карт и планов и расчётам. Специалисты используют возможности и инструменты геодезии и картографии: корректируют расчёты, карты и планы, соответствующие достоверным размерам ландшафта, проводят диагностику подземных условий, водоёмов, грунта, проверку состояния уже существующих строений. Кроме того, в некоторых случаях следует изучить конкретные природные условия района работ, участка или

площади строительства. На этой основе проводится комплексная оценка района работ и разрабатываются инженерно-технические решения. Сегодня не составит большой проблемы получить все необходимые данные.

Аэрофотосъёмка даёт огромное преимущество в данном виде работ. Достаточно лишь сфотографировать нужные участки и их проанализировать. Это значительно влияет на востребованность геодезических работ. В относительно короткие сроки можно получить быстрые и высокоточные данные об изучаемой площади. Также аэрофотосъёмка даёт преимущества бесконтактному выявлению объектов на местности, которые сложно различить визуально. Термин «аэрофотосъёмка» включает в себя взаимосвязанные процессы, такие как разработка технических условий аэрофотосъёмки, полевые работы (обработка фотоснимков), фотограмметрические работы (регистрация материалов и оценка качества). Кроме аэроснимков, как результат вышеперечисленных работ, выступают данные с приборов, которые были зафиксированы в полете.

Если говорить о методах получения данных об объекте без непосредственного контакта, следует отметить технологию дистанционного зондирования. Возможности такого вида съёмок многогранны. Данный термин относится к воздушным или космическим технологиям зондирования местности. Его цель — обнаружение, классификация и анализ объектов земной поверхности, атмосферы и океана с помощью различного рода сигналов (например, электромагнитной). Дистанционное зондирование позволяет получать точные данные о труднодоступных или опасных объектах и, кроме этого, проводить наблюдения на объёмных участках земной поверхности [2].

Геодезия в современном мире разнообразна. Она решает сложные теоретические задачи, позволяет быстрее и качественнее применять их на практике. Поскольку геодезия и картография дают информацию для проектирования, очевидна их востребованность и как следствие необходимо развитие данных наук. В настоящее время трудно назвать область народного хозяйства, где бы геодезия в том или ином значении не имела применения.

Список литературы:

1. Поклад Г.Г. Геодезия: Учебник для вузов. — М.: Недра, 1988. С. 7-8
2. Сутырина Е. Н. Дистанционное зондирование земли : учеб. пособие / Е. Н. Сутырина. — Иркутск : Изд-во ИГУ, 2013. С. 38-40

# Содержание

## ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКИЕ НАУКИ

Анализ и выбор наилучшего варианта дистанционной работы в программных продуктах «1С»..... 1

## ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Разработка конструкции устройства для обслуживания пожарных рукавов..... 2

Влияние негативных факторов пожара на механические свойства керамических строительных материалов..... 4

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Стимулирование труда персонала..... 7

Методы социальной мотивации..... 8

Иновации в сфере управления персоналом..... 10

Применение эффективных методов мотивации персонала..... 13

Влияние стресса на производительность труда..... 14

Система мотивации и стимулирования персонала банка..... 16

Повышение конкурентоспособности организации на основе управления персоналом на примере ПАО «Сбербанк»..... 17

Мотивация сотрудников в условиях кризиса..... 18

Анализ системы управления персоналом..... 20

Премирование трудовой деятельности..... 22

Влияние условий труда на производительность в организации..... 22

Уровень жизни населения РФ и инструменты его повышения: государство и бизнес..... 24

Особенности проведения инвентаризации медикаментов..... 27

Системы налогообложения для малого предпринимательства..... 28

Механизм антикризисного управления коммерческими банками..... 31

Вознаграждение и признание сотрудников..... 33

Оценка эффективности мерчандайзинга в коммерческой деятельности организации..... 34

## ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

«Потерянное поколение» и «Закупоренные мальчики»: два писателя, две войны, одинаковый слом личности (анализ произведений Э. М. Ремарка «Три товарища» и Ю. Бондарева «Непротивление»)..... 38

Архетип Зверя в песне «Охотник» группы «Король и Шут»..... 41

О вопросах деньги и брак в романах Джейн Остин..... 42

## ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

История развития договора дарения как института гражданского права..... 44

Характеристика и особенности объективных признаков состава преступления (ст. 315 УК РФ)..... 45

Вина в ненасильственных половых преступлениях против несовершеннолетних..... 47

Уголовно-правовые и криминологические аспекты незаконного проведения искусственного прерывания беременности..... 48

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Пути повышения эффективности графической подготовки обучающихся..... 50

Лингвориторическое проектирование элективного курса по обучению переводу англоязычных художественных текстов (для 10 классов)..... 52

Важность ИКТ в обучении английскому языку для выпускников школ..... 56

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Управление конфликтами в команде организации..... 57

Программа коррекции суцидального поведения военнослужащих срочной службы: история вопроса..... 59

Исследование диагностики типа учебной мотивации у подростков с девиантным поведением..... 61

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Распределение дорожно-транспортных происшествий, связанных с наездом на пешеходов на пешеходных переходах, по местам их совершения на территории Российской Федерации в весенний период..... 63

## ПОЛИТОЛОГИЯ

Роль управленческой деятельности Б.Н. Ельцина в становлении нового государства и ее оценка в современной России..... 65

## НАУКИ О ЗЕМЛЕ

