

**РОССИЙСКАЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ АССОЦИАЦИЯ  
ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ РАН  
ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ОБЩЕСТВО «ЗНАНИЕ» РОССИИ  
ПРИВОЛЖСКИЙ ДОМ ЗНАНИЙ**

***II Международная  
научно-практическая конференция***

**ТРАДИЦИОННОЕ,  
СОВРЕМЕННОЕ  
И ПЕРЕХОДНОЕ  
В УСЛОВИЯХ  
МОДЕРНИЗАЦИИ  
РОССИЙСКОГО  
ОБЩЕСТВА**

***Сборник статей***

Пенза 2018

УДК 316  
ББК 60.5  
Т65

*Рецензенты:*

**Доктор социологических наук, профессор О. В. Шиняева**  
**Доктор социологических наук, доцент В. П. Воробьев**

**ТРАДИЦИОННОЕ, СОВРЕМЕННОЕ  
Т65 И ПЕРЕХОДНОЕ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ  
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА:**  
сборник статей II Международной научно-практической  
конференции. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2018. – 236 с.

ISBN 978-5-8356-1673-2

**Под редакцией Г.Б. Кошарной**, доктора социологических  
наук, профессора Пензенского  
государственного университета (г. Пенза);  
**В.В. Ухоботова**, доктора экономических  
наук, профессора Пензенского  
государственного университета (г. Пенза);  
**Н.В. Корж**, кандидата социологических наук  
кафедры «Социология и управление  
персоналом» Пензенского государственного  
университета (г. Пенза)

Информация об опубликованных статьях предоставлена  
в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)  
по договору № 573-03/2014К от 18.03.2014.

ISBN 978-5-8356-1673-2

© АННМО «Приволжский Дом знаний»,  
2018

УДК 658.01

## ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ОТЧУЖДЕНИЯ ТРУДА В СФЕРЕ УСЛУГ

Г.Б. Кошарная

## OVERCOMING THE ALIENATION OF LABOR IN THE SERVICE SECTOR

G.B. Kosharnaya

**Аннотация.** В статье анализируются основные факторы, формирующие отчуждение труда в организациях сферы услуг, намечены пути преодоления отчуждения труда (развитие персонала, лояльность, повышение заработной платы, улучшение условий труда и т.д.).

**Ключевые слова:** отчуждение труда, сфера услуг, удовлетворенность трудом, развитие персонала, лояльность персонала.

**Abstract.** The article analyzes the main factors shaping the alienation of labor in the organizations of sphere of services, the ways of overcoming the alienation of labor (personnel development, loyalty, higher wages, improved working conditions, etc.).

**Keywords:** the alienation of labor, services, job satisfaction, staff development, staff loyalty.

Отчуждение – это превращение деятельности человека и ее результатов в самостоятельную и враждебную по отношению к нему силу; любые формы отстранения индивидов или групп от явлений и процессов, протекающих в обществе или группе [1, с. 134]. В сфере труда отчуждение проявляется в том, что труд утрачивает свой добровольный характер. Вместо того чтобы удовлетворять потребность работника в деятельности и самоутверждении, труд превращается в средство господства над ним самим,

а это означает, что работник превращается из активного субъекта в объект трудового процесса.

Бесспорно, отчуждение труда крайне негативно влияет не только на самих работников, но и на деятельность организаций. Более того, последствия отчуждения труда для организации могут привести к снижению инициативы в связи с ослаблением мотивации, а также снижению производительности и качества труда, различным формам проявления девиантного поведения [2, с. 80].

Проблема отчуждения труда в сфере услуг приобрела особую актуальность в условиях, когда эффективное развитие предприятия все более зависит не только от производственных и финансовых ресурсов, но и, прежде всего, от эффективной работы персонала. Следует отметить, что предприятия сферы услуг испытывают большой дефицит квалифицированных кадров, т.к. основным контингентом работников являются чаще всего студенты, которые не имеют необходимой квалификации и считают эту работу временной.

Отчуждение труда в сфере услуг обусловлено различными факторами. Во-первых, это физически и эмоционально тяжелая, однообразная работа. Следует учитывать, что большая эмоционально-психологическая нагрузка работников сферы услуг зависит не только от работодателя, но и от клиента, который «всегда прав». С другой стороны, следует иметь в виду, что рост образованности работников ведет к усилению стремления к самостоятельности в труде, к активному участию в принятии решений.

Отчуждение в сфере труда связано и с неудовлетворенностью персонала основными аспектами функционирования трудовой организации. В исследованиях, посвященных удовлетворенности работников трудом в организации, выделяют обычно два аспекта: общую удовлетворенность (удовлетворенность работой в целом) и частичную удовлетворенность (удовлетворенность отдельными аспектами работы). Высокая степень общей удовлетворенности свидетельствует о том, что основные элементы внутренней среды организации удовлетворяют практически все актуальные потребности работника.

К отдельным факторам удовлетворенности трудом, как правило, относят: условия труда; содержание работы; социальный климат; стиль руководства; систему мотивации и стимулирования труда; возможности развития персонала; корпоративную культуру и т.д. [3, с. 104].

Проведенное в 2016-2017 гг. социологическое исследование в ряде организаций сферы услуг г. Пензы (n=237) показало, что заработной платой удовлетворены лишь 33% респондентов; 21% респондентов отметили, что для повышения удовлетворенности своим трудом необходимы хоро-

шие условия труда и улучшение социально-бытовых условий. 51 % респондентов отметили, что испытывают переутомление в нервном отношении и 49% – в физическом; на «неудобную сменность работы» указали 14%, «сложные взаимоотношения с руководством» – 11% респондентов.

Таким образом, по результатам исследования, основными факторами неудовлетворенности работой в сфере услуг являются низкая заработная плата, физически тяжелая однообразная работа, неудовлетворительные условия труда, сложные отношения с руководством.

В условиях, когда повысить содержательность труда невозможно, в качестве одного из способов преодоления отчуждения труда в сфере услуг, на наш взгляд, следует использовать компенсаторные методы минимизации отчуждения труда, развитие адаптационных механизмов работников. С этой целью необходимо внедрить систему подбора персонала, с помощью которой можно будет отобрать людей, обладающих определенными качествами, как, например, внешняя референция, мотивация на процесс, "потребительно-развлекательные" ценности и т.д. (подробнее см.:4. С. 25-26)

Важным направлением, способствующим преодолению отчуждения труда, является развитие персонала. Сфера услуг в настоящее время предъявляет высокие требования к профессиональному уровню персонала, тем не менее уровень профессиональной подготовки обслуживающего персонала в основном является низким.

Развитие персонала включает в себя, во-первых, возможность карьерного роста внутри организации, во-вторых, бесплатное профессиональное обучение (как при приеме новых сотрудников, так и для работающих сотрудников). Следует отметить, что эффективность развития персонала во многом зависит от того, насколько сотрудники организации обладают такими качествами, как интерес к развитию организации, внутренняя мотивация к обучению, необходимая квалификация, наличие соответствующих личностных качеств для того, чтобы заниматься новой деятельностью.

Преодолению отчуждения труда в высокой степени способствует и лояльность персонала организации и его руководству. При ограниченности материальных ресурсов следует использовать технологию формирования лояльности персонала с помощью нематериальных факторов. Данная технология предполагает соблюдение принципа справедливости в отношениях с работниками, объективную оценку деятельности сотрудников, преодоление субъективизма при принятии решений. Сюда же относится внимательное отношение к проблемам работников и формирование у них чувства защищенности.

Важную роль в преодолении отчуждения труда работников играет организационная культура, в частности, такие ее составляющие, как совместное проведение досуга, культивирование приверженности в коллективе, мероприятия по профессиональной адаптации, разрешение и предотвращение конфликтов. Как показало социологическое исследование, совместные корпоративные мероприятия являются важным фактором удовлетворенности трудом, поскольку основной персонал в сфере услуг – молодежь.

Таким образом, для преодоления отчужденности труда в организациях сферы услуг руководству необходимо постоянно отслеживать уровень удовлетворенности трудом своих работников с целью своевременного предотвращения проблем и конфликтов между сотрудниками. Периодические исследования в данной области должны совмещаться с постоянным мониторингом удовлетворенности трудом.

Для преодоления отчуждения труда работников сферы услуг следует также осуществить такие меры, как повышение заработной платы, совершенствование системы материального стимулирования; повышение социальной защищенности работников, разработка и совершенствование технологии адаптации новых работников предприятия, развитие персонала и формирование его лояльности.

Все это позволит существенно повысить степень удовлетворенности персонала и, следовательно, будет способствовать снижению отчуждения труда в этих организациях.

#### Библиографический список

1. Зубок Ю.А. Отчуждение социальное // Социологическая энциклопедия. Т.2. М.: Мысль, 2003.
2. Кошарная Г.Б., Мордишева Л.Н. Проблема отчуждения труда работников в современных организациях // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 1 (21). С. 78–86.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом. М.: Инфра-М, 2009.
4. Кошарная Г.Б. Особенности мотивации персонала на предприятиях сферы обслуживания // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: материалы Международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума "Наука будущего – наука молодых". В 2-х т. 2017. Т.1. С. 25-26.

**Кошарная Галина Борисовна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: siup@pnzgu.ru

**Kosharnaya G.B.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 65.01 (075.8)

## **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ СТРЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Г.А. Абашкина, Е.С. Тарханова

### **THE MAIN DIRECTIONS OF STRESS MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION**

G.A. Abashkina, E.S. Tarkhanova

**Аннотация.** В статье рассматривается понятие стресса, а также выделяются основные меры и стратегии стресс-менеджмента для современной организации и дается их характеристика.

**Ключевые слова:** стресс, стресс-менеджмент, коучинг, тренинг, персонал, организация.

**Abstract.** The article discusses the concept of stress, as well as basic methods and techniques of stress management for a modern organization and their characteristic is given.

**Keywords:** stress, stress management, coaching, training, staff, organization.

В современном обществе человек испытывает большое психическое и эмоциональное напряжение из-за возрастающих сложностей социальной жизни. Конфликты, а также отсутствие нормальных условий для труда и отдыха или их низкое качество создают благоприятную среду для различных стрессовых ситуаций. Поэтому важной задачей на современном предприятии является предоставление работникам общедоступной психологической помощи в целях профилактики стрессов и уменьшения социальной напряженности на работе.

Проблема возникновения стрессов на работе и их управления в настоящее время актуальна, так как большую часть своего времени человек проводит на работе, много сил отдает ей и общению с коллективом. Ведь эффективная деятельность сотрудников зависит от психологического климата и частичного отсутствия стрессовых ситуаций. В связи с этим необ-

ходимо умело и правильно контролировать стрессоры, вызывающие напряжения при межличностном и деловом общении сотрудников.

Для начала необходимо понять, что же такое стресс. По классическому определению Г. Селье, стресс – это неспецифический ответ организма на любое предъявленное ему требование, и этот ответ представляет собой напряжение организма, направленное на преодоление возникающих трудностей и приспособление к возросшим требованиям. Для того чтобы лучше понимать суть и природу стресса, необходимо учитывать, что стресс – это не просто нервное напряжение и не всегда результат повреждения. Деятельность, связанная со стрессом, может быть как приятной, так и неприятной [3].

В целом, в рамках организации бизнеса стресс все-таки является серьезной помехой. Стрессовые ситуации могут возникнуть в компании по разным причинам, но чаще всего из-за стиля менеджмента в компании. Руководители должны помнить, что положительная стимуляция сотрудников способна увеличить качественные показатели их работы с гораздо большей эффективностью, чем постоянное давление и чрезмерная требовательность. Проблема управления стрессами в организации связана с понятием «стресс-менеджмент».

В самостоятельное научно-практическое направление стресс-менеджмент выделился в 90-х гг. XX в. Система стресс-менеджмента в организации направлена на профилактику стрессов на рабочем месте, разработку и применение методов устранения или снижение негативных последствий стрессов, разработку технологий быстрого восстановления сил и работоспособности персонала. Стресс-менеджмент включает в себя два основных направления: краткосрочный стресс-менеджмент, связанный с методиками управления эмоциями, и долгосрочный (или стратегический) стресс-менеджмент, основанный на развитии эмоциональной компетентности, изменении системы иррациональных убеждений и формировании позитивного подхода [1].

Основа стресс-менеджмента – это достаточно серьезная внутренняя работа, связанная с осознанием жизненных целей, ценностей, установок и поведенческих стереотипов. Стресс-менеджмент также тесно связан с процессами целеполагания и управления временем.

Различают следующие меры по управлению стрессом:

- 1) регулярный мониторинг и формирование приемлемого социально-психологического климата;
- 2) оптимизация организационной структуры (распределения обязанностей, полномочий и ответственности), осуществляемая с учетом способностей и возможностей конкретных сотрудников;

- 3) исключение (по возможности) ситуаций ролевого конфликта;
- 4) максимально возможное информирование сотрудника о том, что в компании поощряется, а что нет (например, принятие в компании корпоративного кодекса поведения сотрудника, ознакомление работников с принципами системы поощрения (штрафов и т.п.), о его перспективах (может включать планирование карьеры), о предстоящих изменениях в организации и о том, как они отразятся конкретно на нем;
- 5) обогащение содержания обязанностей работников;
- 6) предоставление сотрудникам возможности почувствовать, что они могут влиять на ситуацию (дать им право участвовать в принятии определенных решений, предоставить больше полномочий в организации собственного рабочего места, планирования своего рабочего времени и т.п.);
- 7) предоставление сотрудникам регулярной обратной связи о результатах их труда;
- 8) обучение менеджеров высшего и среднего звена управлению конфликтами, навыкам партнерского общения [2].

Приведенные меры являются базовыми для того, чтобы уровень стресса, испытываемого персоналом организации, не превышал допустимого уровня.

При управлении стрессом и конфликтными ситуациями нужно знать, как они формируются. Опытный руководитель знает, как предотвратить конфликт и погасить его на ранней стадии возникновения. У любой ссоры есть причина возникновения [5].

Безусловно, причины стрессов и проблемы, с которыми приходится сталкиваться руководителям или рядовым сотрудникам, разные. Отсюда в процессе формирования стратегии стресс-менеджмента можно рассматривать другие меры и направления деятельности по повышению стрессоустойчивости персонала. Можно выделить основные направления стратегии по стресс-менеджменту в организации:

1. Коучинг руководителя. Слово «коучинг» в переводе означает сопровождение, личное наставничество, тренерство. Этим занимается сторонний консультант, работающий в условиях полной конфиденциальности, у которого нет мотивов влиять на решения своего клиента. Основная задача коучера – психологический ассессмент (диагностика) для определения преимуществ руководителя, выявления его успешных, а также неуспешных стратегий поведения в целях их дальнейшей коррекции и компенсации. Стресс связан именно с активизацией неуспешных стратегий реагирования человека на эмоционально-отрицательные факторы внешней среды. Напряженность может усиливаться, если принятие ответственных

решений, всегда являющихся прерогативой руководителя, сопровождается высокой степенью ответственности, неопределенностью, недостатком необходимой информации, слишком частым или неожиданным изменением информационных параметров. Роль консультанта-коучера – в том, чтобы создать широкое информационное поле, помочь определить, какие плюсы или минусы руководитель получит при принятии того или иного решения, увидеть его жизненные стратегии, которые уже помогали добиться успеха в прошлом, и привести недостающие ресурсы в нынешнюю сложную ситуацию. Коучер проводит персональные тренинги, индивидуальную работу со значимыми лицами из числа ближайшего окружения руководителя, сопровождает его на совещаниях, переговорах, публичных выступлениях и т.д. Результатом работы коучера должно быть более легкое (без эмоциональных срывов) достижение поставленных руководителем целей при ведении бизнеса.

2. Тренинги для персонала. Проводит специальный тренер, приглашенный из тренинговой или консалтинговой компании. В программу тренинга включают упражнения, направленные на выработку у персонала умения держать эмоциональный удар со стороны недовольного собеседника и находить выход из сложных ситуаций, возникающих в процессе непосредственных или телефонных переговоров, а также личных продаж. Такие тренинги помогают управлять негативными эмоциями, возникающими в стрессовых ситуациях при общении с трудными клиентами. Такой подход способен стимулировать персонал на достижение высоких результатов в работе. При проведении тренинга учитывают и выявленные в ходе диагностики болевые точки компании и уровень персонала.

3. Выравнивание микроклимата в коллективе, культура управления в организации. Атмосфера в коллективе зависит от очень многих факторов: от того, как подобраны сотрудники в отдел (дополняют ли они друг друга или каждый ведет свою индивидуальную линию, не обращая внимания на сослуживцев), как строится процесс мотивации персонала, насколько личные цели работников согласуются с целями организации, какое внимание уделяют карьерному росту сотрудников внутри компании и т. д. Все это можно назвать профилактическими мерами, позволяющими не допустить дестабилизации в коллективе и создать атмосферу доверия и взаимопомощи даже в сложных ситуациях. Мероприятия по стресс-менеджменту проводят на корпоративном уровне, они определяют идеологию компании в форме тезисов и принципов, которыми руководствуется весь персонал в своей работе [4].

Таким образом, стресс-менеджмент является опорной точкой для нормального и стабильного функционирования персонала и организации в

целом. Стресс-менеджмент с точки зрения управления персоналом опирается на признание приоритета личности перед прибылью или интересами предприятия. Персонал здесь рассматривается как конкурентное богатство компании, которое надо беречь от негативных воздействий в межличностном и деловом общении.

Библиографический список

1. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2016. 336 с.
2. Патрахина Т.Н., Павлова А.В. Стресс-менеджмент: сущность понятия и процесса // Молодой ученый. 2015. №3. С. 480-484.
3. Селье Г. Стресс без дистресса. Рига, 2013. 35 с.
4. Устюгова В.С., Эльмурзаева Р.А. Управление стрессом как основа эмоционального менеджмента // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 1 (17). С. 74–77.
5. Управление стрессом в организации: что должен знать руководитель. URL: <https://www.kom-dir.ru/article/1932-upravlenie-stressom>

**Абашкина  
Галина Андреевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Abashkina G.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Тарханова  
Елена Сергеевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Tarkhanova E.S.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

А.А. Александрова, К.Е. Ерёмина

## SOCIAL RESEARCH IN THE SYSTEM OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

A.A. Aleksandrova, K.E. Eremina

**Аннотация.** В статье дано определение социологического исследования. Рассмотрены основные методы, используемые в системе управления персоналом, определена роль HR-менеджера в проведении исследований.

**Ключевые слова:** наблюдение, опрос, социологическое исследование, управление персоналом, HR-менеджер.

**Abstract.** The article gives a definition of sociological research. The principal methods used in the personnel management system are examined, the role of the HR manager in conducting research is determined.

**Keywords:** observation, interview, social research, human resources management, HR-manager.

В настоящее время социологическое знание находит применение во многих сферах жизнедеятельности общества. Компетентные социологические исследования приобретают важное значение, они позволяют достоверно раскрывать многообразие и сущность различных социальных явлений.

Социологическое исследование – это система логически последовательных методологических, методических, организационно-технических процедур, целью которой является получение достоверных данных об изучаемом явлении или процессе. [2, с.14]

Сам термин «социологическое исследование» был введен в научный оборот французским социологом Эмилем Дюркгеймом в работе «О самоубийстве» в 1897 году. С тех пор оно активно развивается и является актуальным на сегодняшний день.

Социологические исследования играют важную роль в системе управления персоналом. Они служат инструментом в работе с персоналом и обеспечивают HR-менеджеров необходимыми данными, позволяющими принимать обоснованные решения по вопросам отбора, оценки, мотивации персонала, также позволяют выявлять проблемы, существующие в организации.

Одним из методов социологического исследования, активно используемым в системе управления персоналом, является опрос. Опрос – эффективный метод сбора первичной информации, предполагающий письменное или устное обращение исследователя к определенной группе с вопросами, отражающими содержание исследуемой проблемы [2, с. 170]. Опрос сотрудников позволяет выявить причины, которые препятствуют эффективной работе персонала и организации в целом, а затем устранить их. Когда работники удовлетворены и довольны своей работой, то их трудовая производительность повышается.

Самый удобный и быстрый способ получения обратной связи от персонала - это анкетирование сотрудников на удовлетворенность. Анкетирование позволяет выявить не только удовлетворенность сотрудников, но и провести обзор эффективности работы персонала, изучить социально-психологический климат в коллективе, баланс между работой и личной жизнью, уровень мотивации сотрудников и многое другое.

Анкетирование является важной процедурой в технологии оценки и отбора претендентов. С помощью анкеты работодатель получает необходимую информацию о соискателях, анализирует ее, затем принимает решение. Особенно удобно использование анкет в условиях массового набора или большого количества кандидатов на ту или иную должность.

Еще одним видом опроса является интервью, которое также активно используется в технологии отбора персонала, в оценке персонала, при выявлении мотивации сотрудников и удовлетворенности трудом.

Исследовательское интервью – это беседа в форме вопросов и ответов, целью которой является получение нужной для исследователя информации. Интервьюер записывает ответы либо самостоятельно, либо с помощью диктофона или других средств фиксации информации. [3, с.93] Это самый часто используемый метод, который легко можно адаптировать к разным условиям. При проведении интервью для анализа работы специалист задает вопросы сотрудникам и менеджерам в индивидуальном порядке или в группе. Наибольшее распространение в социологии получило стандартизированное интервью, особенностью которого является четкая последовательность, заранее подготовленные формулировки вопросов и продуманные варианты ответов на них.

Менеджеры по управлению персоналом в своей работе используют метод наблюдения – это изучение личности в условиях естественной и привычной для нее деятельности.[1, с.16] Наблюдение способствует получению фактов, с помощью которых можно сделать заключение о профессиональной пригодности сотрудников, успешности усвоения ими профессиональных знаний и навыков, способностей к решению конкретных

производственных или управленческих задач. С помощью наблюдения можно получить данные об особенностях памяти и внимания, восприятия и мышления, о типологических свойствах темперамента, чертах характера.

Достоверность и результат проводимых исследований напрямую зависит от HR-менеджера, от уровня его знаний, личностных качеств, правильного выбора методов и процедуры. Он должен иметь широкий научный кругозор, который включает в себя хорошую подготовку в области таких наук, как: философия, логика, статистика, естествознание. Эти научные дисциплины развивают абстрактное мышление, точность формулировки мысли.

Профессиональные знания менеджера по персоналу должны включать в себя знания самой социологии, методологии социологических исследований, а также знания в области смежных дисциплин. Этическим требованием, предъявляемым к личности проводящего исследование, является соблюдение высоких стандартов профессиональной этики, умение быть тактичным, чувствительным к переживаниям людей. Важно сохранять конфиденциальность получаемой информации, не нарушать правовую защиту тайн личной жизни опрашиваемых. Большое значение также имеет соблюдение таких норм, как научная добросовестность и объективность [ 3, с. 89].

#### Библиографический список

1. Глухенькая Н.М. Исследование систем управления персоналом организации: монография. Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2014. 96 с.
2. Дудина В.И., Смирнова Е.Э. Методология и методы социологического исследования: учебник. СПб.: СПбГУ, 2014. 388 с.
3. Кошарная Г.Б. Проблема валидности качественных методов в социологическом исследовании // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. № 3 (31). С. 86–95.

**Александрова Арина Алексеевна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: alexandrova.arina1103@gmail.com

**Ерёмина  
Ксения Евгеньевна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Aleksandrova A.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Eremina K.E.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## МОДЕРНИЗАЦИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В РОССИИ: ВЫЗОВЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ

О.Г. Антонова

## MODERNIZATION OF HIGH SCHOOL IN RUSSIA: CHALLENGES AND CONTRADICTIONS

O.G. Antonova

**Аннотация.** В статье анализируются особенности и противоречия функционирования российской высшей школы в условиях модернизации. Особое внимание уделяется изменению статуса и социальных функций высшего образования, отмечается роль инноваций в образовательной стратегии вуза.

**Ключевые слова:** модернизация, высшее образование, социальные функции, инновации, информатизация, социальные вызовы.

**Abstract.** The article analyzes the peculiarities and contradictions of the functioning of the Russian higher school in the conditions of modernization. Particular attention is paid to changing the status and social functions of higher education, the role of innovation in the educational strategy of the university.

**Keywords:** modernization, higher education, social functions, innovations, informatization, social challenges.

Модернизация российской системы образования является объективным процессом, отражающим приоритеты общества на данном этапе развития. Сложившийся статус образования определяется особенностями его функционирования, социальные функции, в свою очередь, отражают потребности общества. Непрекращающаяся критика в адрес высшей школы сводится в основном к вопросу о качестве подготовки специалистов для инновационной экономики.

Высшее образование сегодня стало массовым, в силу этого утратилось истинное понимание его социальной сущности. Утилитаристский подход к высшей школе в принципе не приемлем, ее статус многостороннее, а функции многообразнее, нежели просто удовлетворение рынка труда рабочими кадрами. Для этих целей в советской системе существовала широкая сеть средне-специальных учебных заведений профессионального образования. Конечно, вызовы модернизации диктуют свои требования вузам, в первую очередь, быстрого реагирования на запросы экономики, но тем не менее следует учитывать ряд характерных особенностей высше-

го образования, что, собственно, и обозначило существующие противоречия. Остановимся на этом подробнее.

Ряд важнейших функций высшее образование выполняет в отношении социальной структуры общества. Например, гомогенизация общества через организованную социализацию индивидов. Формирование образовательных стратегий связано с практической включенностью всех субъектов различного уровня в образовательные процессы и особым ценностным отношением к образованию. Одной из наиболее очевидных и признаваемых большинством исследователей функций является активизация социальной мобильности, как правило, восходящей, ведущей индивидов к более сложным видам труда, более высоким доходам и престижу.

Среди традиционных функций образования, как правило, называют идеологическую, духовную, интеллектуальную, социально-политическую, функцию социального контроля и селекции, воспроизводства социального опыта и исторической преемственности. Сегодня выполнение всех этих функций системой высшего образования осуществляется противоречиво, что воспринимается как глубокий кризис, вызванный социально-экономическими условиями и, соответственно, сменой социальных ориентаций и приоритетов.

В условиях нарастающей динамики социальных изменений и усиливающейся конкуренции на рынке образовательных услуг инновации высшей школы становятся доминирующим фактором ее выживания и развития. Термин «инновация» в научной литературе трактуется достаточно широко. Прежде всего, под инновацией понимают явления культуры, которых не было на предшествующих стадиях ее развития, но которые появились на данной стадии и получили в ней признание; закрепившиеся (зафиксированные) в знаковой форме и (или) в деятельности посредством изменения способов, механизмов, результатов, содержаний самой этой деятельности. В таком случае говорят об инновационной деятельности и инновационных процессах, понимая под ними комплексный процесс создания, распространения и использования нового практического средства (новшества) для удовлетворения человеческих потребностей, меняющихся в ходе развития социокультурных систем и субъектов [1, с. 456].

Инновационный процесс в образовании состоит из следующих стадий: наука – экспериментальная работа – освоение и тиражирование новшества в учебно-воспитательной работе. Таким образом, основой инновационного процесса в вузе являются научные исследования. Далее они должны пройти экспериментальную апробацию в учебном процессе. И, наконец, осуществляется их последующее распространение [2].

Поиск новых, альтернативных форм обучения и ориентация на экономические потребности сопровождаются неизбежным расширением институциональных функций. Самым ярким проявлением модернизации и расширения функций института образования является его многоукладность, что способствует формированию в России новой образовательной социокультурной стратегии, которая проявляется в усилении дискриминации региональных вузов по мере их удаления от центральных информационных и финансовых потоков. Также отмечается снижение интенсивности и устойчивости функционального взаимодействия с разнообразными общественными структурами, в частности, рынком труда и занятости.

Трансформация института образования в России стимулирует утилитаристский характер управленческих стратегий, их адекватность потребностям рынка. Появление многоукладности в экономике влечет изменчивость спроса на специалистов, что вынуждает образовательные учреждения вести мониторинг рынка труда, изучая востребованность определенных профессий и специальностей и, соответственно, спрос на образовательные услуги. Выпуск конкурентоспособного специалиста предъявляет особые требования к построению учебного процесса и требует решения многих управленческих, организационных, научно-методических, финансовых, информационных и прочих задач.

Образование становится сферой взаимодействия потребителя и продавца соответствующих услуг. Кроме того, сегодняшняя ситуация в обществе, в образовании требует учета тесной связи с процессами информатизации и глобализации. Глобализация есть результат важных процессов обмена информацией со всем миром. Одним из противоречий информационного общества выступает противоречие между глобализацией мира и самобытностью конкретного общества. Глобализация означает интенсификацию социальных отношений всемирного масштаба, происходящую благодаря развитию средств массовой (глобальной) коммуникации. Однако культурная идентичность общества связана с понятием традиции как преемственности между прошлым и настоящим. Отсюда вытекает противоречие между инновациями и преемственностью в функционировании института образования как системы. Традиции и инновации должны не исключать, а взаимодополнять друг друга.

Модернизация института образования предполагает изменение его статуса, что предъявляет новые требования к качеству рабочей силы, ее образовательному, профессиональному и квалификационному уровню. Данный вызов социального времени диктует необходимость обновления вузовских кадров. Одной из главных проблем здесь выступает противоречие между требованиями к профессорско-преподавательскому составу

и возможностью его соответствия этим требованиям в силу ряда обстоятельств.

С одной стороны, объективно признается стремительное старение профессорско-преподавательских кадров высшей школы и необходимость их замены молодыми кадрами. В то же время речь идет о поколенческой смене вузовских кадров [3], когда уходящее поколение в большинстве своем представлено преподавателями-учеными: они демонстрируют исследовательские традиции, профессиональный опыт, фундаментальные знания. На смену им идет поколение с совершенно другими характеристиками, в силу возраста и особенностей сегодняшнего времени, прежде всего, обладающее менеджерской психологией, владеющее современными технологиями, позволяющими добывать информацию и выстраивать алгоритм ее применения на практике.

И те, и другие необходимы в вузе, причем возраст здесь не является главным показателем, скорее, имеют значение особенности и различия образовательных традиций. Вопрос заключается в научно-педагогической преемственности, обращении к наставничеству и другим формам передачи вузовского мастерства.

Итак, современный период модернизации образования можно охарактеризовать как противоречивый, стратегически неопределенный, неустойчивый, что связано, прежде всего, с определением его места и роли в обществе. Это позволяет сделать вывод, что реформирование российской высшей школы требует новых методологических подходов.

Можно заключить, что главной функцией высшего образования, несмотря на все происходящие видоизменения этого института, была и остается функция формирования и воспроизводства общественного интеллекта. Образование есть социальная технология интеллектуальной деятельности, ее сущностью является отбор и организация информации для учебного процесса. Это определяет, в конечном счете, место и роль высшего образования на современном этапе.

#### Библиографический список

1. См., напр. Социологическая энциклопедия: В 2-х томах. М., 2003. Т. 2.
2. Розов Н.Х. Теория и практика инновационной деятельности в образовании. М., 2007.
3. Силласте Г.Г. Вызовы и социальные риски модернизации высшей школы в изменяющемся мире // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2014. № 2.

**Антонова О.Г.**

Саратовский национальный  
исследовательский  
государственный университет  
имени Н.Г. Чернышевского,  
г. Саратов, Россия

**Antonova O.G.**

Saratov National Research University  
named after N.G. Chernyshevsky,  
Saratov, Russia

---

УДК 334

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ**

А.К. Арустамян, А.П. Шумилин

## **IMPROVING THE SYSTEM OF SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYEES**

A.K. Arustamyan, A.P. Shumilin

**Аннотация.** В последние годы в России социальную защиту населения рассматривают с точки зрения оказания социальной помощи нетрудоспособным, забывая при этом про огромный пласт трудоспособного населения, которое также нуждается в комплексе социальной защиты, как все группы населения.

Цель статьи – в определении направлений совершенствования системы социальной защиты работников.

**Ключевые слова:** социальная защита, работники, работодатели, заработная плата, экономическая политика, мотивация.

**Abstract.** In recent years, in Russia, the social protection of the population is viewed from the point of view of rendering social assistance incapacitated, while forgetting about the huge stratum of the able-bodied population, which also needs a complex of social protection, like all population groups.

The purpose of the article is to determine the directions for improving the system of social protection of workers.

**Keywords:** social protection, workers, employers, wages, economic policy, motivation.

Переход к рыночным отношениям в нашей стране сделал максимально острыми ряд социальных проблем, что обусловило снижение уровня жизни большей части населения. Именно на этой части населения и сфокусирована деятельность государства по направлению социальной защи-

ты. При этом социальные проблемы оказывают непосредственное влияние на трудовые отношения в том числе.

Работодателями выдвигается ряд все ужесточающихся требований к исполнительской дисциплине, к качеству труда. В интересах работодателей стало уменьшение социальных обязательств работодателей перед работниками, упрощение процедуры увольнения работников.

На сегодня в РФ постоянно реформируется трудовое законодательство. Однако в сравнении с тем же американским рынком труда, где гарантии работникам не отличаются высоким уровнем, однако отличаются неукоснительностью исполнения для работодателя, с европейским – где высота уровня гарантий перекрывается крайне жестокими санкциями при их невыполнении, отечественный рынок труда характеризуется множеством прав работников и практически полной безнаказанностью при их игнорировании большинством работодателей [1].

Одна из наиболее весомых проблем – рост теневой занятости, прием на работу согласно устной договоренности, сокрытие от налогообложения части или даже всего заработка, неоплата (неодобрение) отпуска или больничных листов, а также ситуация, когда трудовая книжка находится не в том месте, где человек работает, что приводит к нарушению прав работника на обязательное социальное страхование.

Также стоит отметить невысокий уровень заработной платы, что обуславливает неудовлетворительность системы расходов населения и торможение при проведении реформирования в социальной области. К примеру, большая часть заработка расходуется населением на питание (это составляет около 80%), потребительские товары [3]. Остаток же крайне мал для оплаты коммунальных услуг, медицинской помощи, лекарств и т.д.

Понижается и уровень квалификации рабочих, что обуславливает слабую конкурентоспособность, что, в свою очередь, оказывает влияние на прибыли предприятия, тем самым ограничивая финансовые возможности для повышения квалификации персонала.

Все это должно исправляться посредством реализации социальной защиты работников – мерами, которые направлены на возможность повышения производительности труда работников, на то, чтобы изыскивать достаточно продуктивные стимулы для их лояльности и мотивации, обеспечения для работников достойного уровня жизни [2].

Под социальной защитой стоит понимать социальные и экономические гарантии, закрепленные на законодательном уровне. Социальную защиту составляют социальное страхование, социальные услуги и социальное обеспечение, обеспечение безопасных условий труда.

Стоит отметить, что эффективность социальной политики компании обусловлена основными потребностями в выживании и стабильности, увеличении доверия персонала, инвесторов. Все это, в свою очередь, оказывает значительное влияние на повышение конкурентоспособности предприятия.

В качестве заключения можно выделить несколько принципов эффективного механизма социальной защиты:

социальная защита должна основываться на эффективном труде работающих и таким образом быть частью экономических отношений между работодателем и работником;

социальная защита не должна ограничиваться одним кругом гарантий [1].

Если повысить заработную плату, но не позаботиться о повышении квалификации способных сотрудников или об обновлении производственного оборудования, эффект может оказаться далеко не таким заметным, как ожидалось;

необходимо напоминать сотрудникам об их собственной ответственности – о том, что нужно соблюдать внутриорганизационную дисциплину, вести здоровый образ жизни [1].

Для государства наличие социальной защищенности является критерием эффективного функционирования.

#### Библиографический список

1. Кошарная Г.Б., Щанин В.А. Мотивация трудовой деятельности как один из современных методов управления персоналом в организации. Пенза: Приволжский Дом знаний, 2017.

2. Слуцкий Г.В. Управление социальным развитием персонала предприятия. М.: ГАУ, 2014.

3. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты. URL: <http://rosmintrud.ru/> (дата обращения 30.11.2017)

**Арустамян  
Армен Камоевич**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Шумилин  
Алексей Павлович**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Arustamyan A.K.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Shumilin A.P.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

И.А. Архипова, Л.Ф. Каримова

## BASIC PRINCIPLES OF TRAINING PERSONNEL IN MODERN CONDITIONS

I.A. Arkhipova, L.F. Karimova

**Аннотация.** Грамотно обученный сотрудник – залог успеха любого предприятия. В статье рассматриваются основные принципы обучения персонала в современных условиях.

**Ключевые слова:** обучение персонала, знания.

**Abstract.** Competently trained employee, the key to success of any enterprise. In article the basic principles of training of personnel in modern conditions are considered.

**Keywords:** training of personnel, knowledge.

В современном обществе очень быстро изменяются как внешние, так и внутренние условия функционирования организации, что ставит большинство компаний перед необходимостью подготовки персонала к работе в новых условиях.

Работодатели значительно больше заинтересованы в том, чтобы иметь высококвалифицированный и компетентный персонал, способный создавать товары и услуги, которые могли бы успешно конкурировать с товарами и услугами с Запада и Востока. Обучение призвано подготовить персонал к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе. При этом оно позволяет не только повышать уровень знаний работников и вырабатывать требуемые профессиональные навыки, но и формировать у них такую систему ценностей и установок, которые соответствуют сегодняшним реалиям и поддерживают рыночную организационную стратегию.

Знания, полученные работниками в высших учебных заведениях, стремительно устаревают, нарастает необходимость их существенного обновления. Недостаток у работника знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения порученных ему задач не только приводит к неэффективной работе, но и снижает его удовлетворенность работой. Чем хуже работник профессионально подготовлен к выполнению своих рабочих функций, тем выше у него уровень энергетических затрат и стрессов, свя-

занных с работой. В связи с этим необходимо рассмотреть основные принципы достижения успеха в процессе обучения.

*Обеспечение слушателей полной и своевременной обратной связью.* Потребность в обратной связи является одной из базовых потребностей человека. Предоставление обучающимся обратной связи, то есть информации об успехах в учебе и о том, в какой степени эти достижения отвечают установленным требованиям, является одним из основных принципов, обеспечивающих эффективность обучения. Обратная связь необходима обучающимся для того, чтобы они имели представление о достигнутом прогрессе, а если возникают затруднения, они должны четко понимать их характер, источники и причины возникновения, а также, что можно предпринять, чтобы избежать их в будущем [3, с 116] .

*Практическая отработка получаемых знаний и навыков.* Практика – это возможность уже в ходе занятий проработать полученные в ходе учебы знания и навыки в ситуациях, максимально приближенных к тем, с которыми обучающимся приходится сталкиваться в процессе своей профессиональной деятельности. Без практического закрепления знаний, умений и навыков, освоенных в ходе учебы, трудно рассчитывать на реальное улучшение рабочего поведения и повышение отдачи от работников. Для реализации этого принципа наилучшие условия создает использование методов активного обучения.

*Перенос приобретенных знаний и навыков в рабочие условия.* Ключевым вопросом при подготовке любой программы обучения и при использовании любого метода обучения является вопрос о том, смогут ли обучающиеся использовать приобретенные знания и навыки в своей работе. Если знания и навыки, полученные в процессе обучения, можно успешно использовать при выполнении работы, то следует отметить, что имеет место позитивный перенос.

*Востребованность результатов обучения* предполагает не только готовность и стремление работника к практическому использованию результатов обучения в работе, но и то, насколько условия на рабочем месте располагают к этому. Работникам, проходящим обучение в компании или за ее пределами, знания даются для того, чтобы они могли применять их в своей работе; они учатся для того, чтобы лучше выполнять те задачи и функции, которые они выполняют сегодня или которые им предстоит выполнять в будущем. Без этого обучение теряет всякий смысл.

*Формирование и поддержание высокой мотивации к обучению.* Важной задачей любого преподавателя является формирование у слушателей высокой мотивации к обучению, проявляющейся в степени заинтересованности в конечных результатах обучения, в отношении к учебе и к са-

мому участию в процессе обучения. Отсутствие желания учиться или низкая мотивация к обучению серьезно ограничивают возможности обучающихся к усвоению нового.

Повышение у слушателей уровня мотивации к обучению является важной задачей, которую преподавателям приходится решать в ходе учебы. Чтобы сгладить различия в уровне мотивации к обучению, следует еще до начала обучения стимулировать стремление работников к получению новых знаний и к развитию профессиональных навыков [1, с. 45].

*Учет наличного уровня знаний и опыта обучающихся.* Во многих организациях при комплектовании учебных групп часто возникает проблема различий в уровне базовой подготовки обучающихся. На способность обучающихся к усвоению нового материала оказывает влияние их образовательный уровень, опыт предшествующего обучения и рабочий опыт. Наличие у слушателей профессионального опыта и знаний по вопросам, рассматриваемым в ходе обучения, дает им определенные преимущества, облегчая восприятие материала и его усвоение.

Специалисты, занимающиеся обучением, считают, что основой эффективного обучения работника является правильная оценка уровня его подготовки. Таким образом, при комплектовании учебных групп особое внимание следует уделять тому, чтобы среди членов учебной группы не было значительных различий в уровне общей подготовки и в профессиональной квалификации [2, с. 79].

Таким образом, процесс обучения не должен ограничиваться лишь передачей работникам тех или иных знаний и развитием у них необходимых навыков. В идеале обучение призвано передавать работникам также информацию о текущем состоянии дел в компании и способствовать развитию у них понимания перспектив развития организации и основных направлений ее стратегии, повышать уровень трудовой мотивации, приверженности работников своей организации и включенности в ее дела.

#### Библиографический список

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала предприятия. М.: Пресс, 2011. С. 112.
2. Носырева И.Г. Современные формы и методы обучения персонала. М., 2012. С. 98.
3. Папонова Н.Е. Обучение персонала компании. М.: Финпресс, 2011. С. 176.

**Архипова Ирина Алексеевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Каримова Людмила Федоровна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Arkhipova I.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Karimova L.F.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 316.4

## **ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

М.А. Архипова, Н.В. Корж

## **FACTORS INFLUENCING LABOUR TURNOVER IN INDUSTRIAL ENTERPRISES**

М.А. Archipova, N.V. Korzh

**Аннотация.** В статье представлены основные факторы, влияющие на текучесть кадров на предприятиях пищевой промышленности, и методы устранения текучести кадров.

**Ключевые слова:** текучесть кадров, управление текучестью кадров, персонал.

**Abstract.** The article presents the main factors influencing employee turnover in the food industry and methods of addressing staff turnover.

**Keywords:** aff turnover, management staff turnover, staff.

В настоящее время проблема текучести персонала становится крайне актуальной в условиях дефицита профессионалов на очень динамичном рынке труда. Как показывают последние опросы, в России примерно две трети работающих людей время от времени задумываются о переходе на другие предприятия, хотя пойти на такой шаг готовы далеко не все. Из-за ухода сотрудников и кадровой нестабильности предприятия несут немалые финансовые потери [ 1].

Под текучестью кадров понимают движение рабочей силы, которое обуславливается неудовлетворенностью сотрудника рабочим местом или неудовлетворенностью работодателя конкретным работником [3].

По статистике, естественная текучесть (3-5% в год) способствует своевременному обновлению коллектива и не требует особых мер со стороны руководства и кадровой службы. Вполне допустимо, если на предприятии с численностью сотрудников до 300 человек ротация кадров держится в пределах 20% от численного состава в год. Это объясняется тем, что за год сотрудник набирает необходимый опыт, а получить повышение в должности не возможно из-за ряда причин, например отсутствие свободных вакантных мест. Если же это крупное предприятие, то здесь количество увольняющихся сотрудников не должно превышать 10-15%. Более маленькая текучесть здесь объясняется тем, что на крупных заводах и холдингах больше внимания уделяют управлению персоналом [2]. У них обычно есть кадровые службы, внимательно следящие за происходящими в трудовом коллективе процессами. Если количество увольняющихся увеличивается из квартала в квартал - это сигнал о том, что пора принимать меры.

На сегодняшний момент можно выделить основные факторы, влияющие на текучесть кадров на промышленных предприятиях:

1. Неэффективный подбор кадров. Если этот процесс происходит некачественно, то скорейшее увольнение сотрудников после их приема на работу имеет высокую вероятность. Высокое стремление руководителя предприятия как можно быстрее закрыть вакансию, действия менеджеров по подбору, не желающих качественно подобрать персонал, готовность кандидата идти на любые условия, лишь бы устроиться на высокооплачиваемую должность, в 99 % случаев становятся причиной увольнения.

2. Плохая организация процесса адаптации сотрудников. Во многих организациях адаптация вообще отсутствует. На предприятиях, где проводится грамотная адаптация персонала, сотрудники быстро и качественно осваивают свои профессиональные обязанности, легко находят взаимопонимание с коллективом, не снижается стремление к качественному и добросовестному выполнению своих обязанностей. Это в несколько раз повышает продуктивность работы во всех подразделениях предприятия. Кроме этого на предприятии уменьшается текучесть кадров, экономятся средства и время на введение в должность нового сотрудника.

3. Плохие условия труда тоже часто приводят к потере сотрудников. Люди большую часть дня находятся на работе, на своем рабочем месте. Если им там некомфортно, долго трудиться они не захотят, предпочтут уволиться и найти более удобные условия.

4. Текучесть кадров сильно зависит от того, насколько персонал удовлетворен деятельностью руководства. Если есть личная неприязнь, не-

возможность смириться с директивной тактикой управления, увольнения – частые явления.

4. Нет возможности карьерного роста. Все сотрудники, которые имеют амбиции и опыт работы в компании, начинают думать о карьерном росте или о том, чтобы им повысили заработную плату. Если нужной мотивации нет, то сотрудник увольняется из организации. Необходимо учитывать и то, что объем заработной платы – не во всех случаях правильная мотивация к тому, чтобы сотрудник хорошо работал. В некоторых случаях важнее признание, похвала, а не материальные ценности [4].

Разработан ряд мероприятий, устраняющих текучесть кадров на предприятиях. К основным мероприятиям, способствующим снижению текучести персонала, отнесены следующие: выявление причин увольнения, улучшение условий труда, внедрение новых технологий и новой техники, повышение оплаты труда и совершенствование методов мотивации за эффективный труд, организация отдыха, возможность учебы и карьерного роста.

Реализация данных мероприятий позволит уменьшить текучесть персонала на предприятии и повысить эффективность его деятельности. Мероприятия по снижению текучести направлены на предупреждение причин увольнений. Замечено, что предварительный инструктаж снижает текучесть кадров, а ощущение невостребованности или перегруженности ее увеличивает. Снижает текучесть кадров и уверенность работника, что он может воздействовать на производственные процессы. Сотрудники добросовестнее и с большим внутренним желанием выполняют ту или иную работу, если сами в полной мере будут отвечать за нее, получают возможность довести ее до конца.

Таким образом, деятельность предприятия, направленная на снижение текучести кадров, может оказать непосредственное влияние на повышение эффективности производства в целом. Поэтому работа с увольняющимися и разработка мероприятий по сокращению текучести кадров являются важными элементами работы с персоналом.

#### Библиографический список

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: учебник. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2015. 695 с.

2. Каковы нормативные показатели текучести кадров по отраслям и сферам деятельности? // Портал «Директор по персоналу». URL: <http://www.hr-director.ru/question/61540>

3. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учеб.-практ. пособие. М.: Альфа-Пресс, 2013. 470 с.

4. Текучесть кадров выше всего среди сотрудников фронт-офиса и рабочих // Портал SuperJob. URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111893/tekuchest-kadrov-vyshe-vsego-sredi-sotrudnikov-front-ofisa-i-rabochih/> (дата обращения: 24.09.2016).

**Архипова  
Мария Андреевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Arkhipova M.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Корж  
Наталья Владимировна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия  
E-mail: Natalya.korzh@mail.ru

**Korzh N.V.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 316

## **НЕВЕРОЯТНОСТНАЯ ВЫБОРКА В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ**

Е.А. Безверхова, Е.В. Серова

### **THE IMPROBABILITY SAMPLING OF SOTSIOLOGICHESKOI STUDY**

Е.А. Bezverkhova, E.V. Serova

**Аннотация.** В статье раскрывается определение понятий «выборочный метод», «невероятностная выборка», а также раскрываются основные виды и подвиды неслучайной выборки, ее преимущества перед другими методами выборочного исследования.

**Ключевые слова:** выборка, выборочное исследование, невероятностная выборка, вероятностная выборка, квотная выборка, стихийный отбор, направленный отбор, метод «снежного кома».

**Abstract.** The article reveals the definition of the concepts "selective method", "improbable sampling", and also reveals the main types and subspecies of nonrandom sampling, its advantages over other methods of selective research.

**Keywords:** sampling, selective research, improbability sampling, probabilistic sampling, quota sampling, spontaneous selection, directional selection, snowball method.

Выборочное исследование – один из основных эмпирических методов. Это экономный и надежный способ обследования.

Основанный на получении информации с помощью социальных приемов у выборочной совокупности, выборочный метод занимает особое место не только в социологии, но и в ряде других наук: математика, статистика.

«Социологи активно используют выборочный метод на практике, связано это с рядом причин. Во-первых, данная процедура очень экономична и в отношении сил исследователя, его средств, во-вторых, она реализует принцип случайного отбора, в-третьих, эта процедура олицетворяет наиболее удачную форму индуктивного метода.» [1]

Первые работы, в которых была обоснована применимость выборочного метода для изучения случайно распределённых признаков, были написаны А. Кизром, А. Боули, К. Пирсоном и русским статистиком А.И. Чупровым. Дальнейшим изучением выборки плотно занимался ученый Р. Фишер. На данный момент изучением выборочного метода занимаются такие социологи, как Горшков М.К., Девятко И.Ф., Бабосов Е.М., Сикевич З.В. и другие.

В большинстве случаев в своих исследованиях социологи отдают предпочтение вероятностной выборке, так как она является наиболее точной, репрезентативной, однако иногда условия исследования диктуют единственно возможный вариант – провести неслучайную выборку. Неслучайная или невероятностная выборка – это такой способ отбора единиц, при котором нельзя заранее рассчитать вероятность попадания элемента в состав совокупности, это также не дает возможности рассчитать, насколько правильна выборка.

Неслучайная выборка – один из вариантов отбора единиц, при котором социолог не может заблаговременно рассчитать вероятность, что конкретный элемент попадет в выборочную совокупность, однако следует понимать, что это не обеспечивает репрезентативность выборки. [2]

К неслучайной выборке, как правило, относят выборки, для которых нельзя рассчитать вероятность отбора. При изучении неслучайных типов выборки исследователи сталкиваются с проблемой расхождения названий

и элементов в группировках, однако существует несколько основных видов, которые наиболее распространены в социологии: метод снежного кома, квотная выборка, метод стихийного отбора, метод основного массива.

Предпочтения и пристрастия каждого отдельного человека – общая черта неслучайных выборок. Решение об опросе того или иного респондента принимает или исследователь, или интервьюер, который загнан в рамки ограничений, заданных программой, или же сами респонденты. Предпочтения людей, как правило, корректируют выборку неслучайными искажениями. Интервьюеры в зависимости от своих предпочтений на подсознательном уровне выбирают наиболее симпатичных для себя респондентов, обходя озлобленных или небрежно выглядящих.

Искажения, которые возникают под воздействием неслучайных факторов отбора, как правило, хаотичны и могут заменять друг друга, однако они могут и складываться, если направлены в одну сторону.

Социологи выделяют два вида неслучайной выборки:

- 1) направленный или целенаправленный (целевой) отбор;
- 2) стихийный отбор.

Направленный отбор – выбор единиц по заранее установленному принципу, среди такого вида отбора особо распространены: выбор типичных объектов, метод «снежного кома», а также квотная выборка. [3]

На практике социологи, как правило, комбинируют сразу нескольких методов формирования выборки.

Так, если сравнивать невероятностную и вероятностную выборку, можно сделать вывод, что первая ничуть не уступает второй по содержательным критериям. Неслучайная выборка имеет очень много преимуществ, к которым можно отнести всестороннее раскрытие предмета, ответственность, глубина. Среди основных недостатков данного типа выборки: невозможность установки степени репрезентативности, высокая стоимость по сравнению с вероятностной выборкой. [4]

Неслучайная выборка – это выборка, в которой единицы отбираются из генеральной совокупности преднамеренно, а не строго случайным образом. Отбор в данную выборку производится из соображений об удобстве, а также доступности элементов.

Выбор метода при неслучайном отборе обусловлен типом обобщения, которое необходимо по окончании исследования, а также потребностью в устранении или минимизировании ошибки выборки, ограничениями во времени и ценой. [5]

Неслучайные выборки распространены, так как их можно быстро и недорого организовать. Все исследования, которые организуются на основе неслучайной выборки, легко поддаются планированию и дальнейшей

реализации, однако, помимо преимуществ, они имеют и недостатки: высокая стоимость и отсутствие возможности установить степень репрезентативности.

Выборка является универсальным средством сбора информации не только социологов, но и любого управленца, HR-менеджера. Он позволяет проследить производительность труда, текучесть кадров и другое. Также менеджеры просто могут пользоваться данными социологических исследований, организованных на основе выборок.

В современном обществе выборка, в том числе и неслучайная, – очень удобный и простой способ сбора какой-либо информации.

#### Библиографический список

1. Анурин В.Ф. Эмпирическая социология: учебное пособие для вузов. М.: Академический Проект, 2003. 288 с.
2. Бабосов Е.М. Прикладная социология: учеб. пособие для студентов вузов. 2-е изд. Мн.: ТетраСистемс, 2004. 640 с.
3. Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. 3-е изд. М.: КДУ, 2003. 296 с.
4. Кокрен У. Методы выборочного обследования. М.: Статистика, 2010. 440 с.
5. Чурилов Н.Н. Проектирование выборочного социального исследования. Киев: Наукова думка, 2008.

**Безверхова  
Екатерина Алексеевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Bezverkhova E.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Серова  
Елена Валерьевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Serova E.V.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Н.В. Белянина, Е.С. Тарханова

## FEATURES OF STAFF DEVELOPMENT IN THE BANKING SECTOR

N.V. Belyanina, E.S. Tarkhanova

**Аннотация.** В статье определены сущность термина «развитие персонала» и цель развития персонала, выделены факторы, влияющие на необходимость развития персонала, а также разработаны рекомендации по улучшению развития персонала банка.

**Ключевые слова:** персонал, развитие персонала, факторы развития персонала, рекомендации развития персонала.

**Abstract.** The article defines the essence of the term "personnel development" and the purpose of personnel development, identifies factors affecting the need for staff development, and also developed recommendations for improving the development of the bank's staff.

**Keywords:** staff, personnel development, factors staff development, recommendations staff development.

Эффективное функционирование любой организации в первую очередь определяется степенью развития её персонала. В условиях современного старения теоретических основ и знаний возможность организации постоянно поднимать профессиональный уровень своих работников является одним из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности на рынке, обновления и наращивания объемов производства или оказания услуг.

Процесс развития персонала является очень многогранным и широким, охватывает большой круг взаимосвязанных педагогических, психологических, экономических и социальных аспектов [1, с. 3]. Развитие персонала становится объектом планирования, процессом, посредством которого организация снабжается нужным числом людей нужной квалификации в нужном месте и в нужное время [2].

Развитие персонала - система взаимосвязанных действий, направленных на повышение профессиональной и управленческой компетентности персонала компании для более эффективного достижения целей и задач организации.

Цель развития персонала как кадрового процесса в организациях – повышение трудового потенциала работников для достижения определенного социально-экономического результата.

Среди факторов, влияющих на необходимость развития персонала, выделяют следующие:

- серьезная конкуренция на различных рынках в условиях глобализации экономики;

- бурное развитие новых информационных технологий;

- системное, комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами и всех стратегических задач на основе единой программы деятельности организации;

- необходимость разработки стратегии и организационной культуры организации;

- наличие на сегодняшний день довольно широкой специализированной сети консультационных фирм по различным направлениям развития человеческих ресурсов.

Каждый из факторов обуславливает необходимость развития персонала с точки зрения реалий сегодняшнего дня, так как в общем они представляют все тенденции, происходящие в отдельных сферах деятельности.

Банковская сфера – одна из старейших сфер экономической деятельности. За последние десятилетия в ней произошли крупные изменения, связанные со становлением постиндустриального общества и глобализацией социально-экономических отношений. Эти изменения не могли не сказаться на теории и практике управления банковским персоналом, который обладает специфическими чертами.

1. Устойчивая тенденция сокращения количества банков, связанная с нестабильностью экономической ситуации, что влечет за собой нестабильность в сфере занятости банковского персонала.

2. Острая нехватка на рынке труда профессионалов высокой квалификации по управлению рисками, а также специалистов по работе с физическими лицами, представителями малого и среднего бизнеса.

3. Частая реорганизация банковских структур, включающая процессы слияния и поглощения либо расширение филиальной сети, что мешает формированию устойчивых систем управления развитием персонала.

В силу специфики банковской деятельности большое значение для развития работника имеют как профессиональные, так и личные качества.

Рассматривая личные качества и их развитие в работнике, нужно отметить тот факт, что большое влияние на такое развитие оказывает этический кодекс, который является ничем иным, как сводом правил относительно взаимоотношений с клиентами, партнерами, государством, а также

взаимоотношений внутри банка. Также нельзя недооценивать значение таких факторов, как организация корпоративных мероприятий и праздников, которые направлены на сплочение коллектива. Особое место нужно выделить для программ по командообразованию и этическому воспитанию.

Что касается профессиональных качеств, то в их развитии особое внимание следует уделить тому, что можно работать в двух направлениях:

1. Выявить у сотрудника уже имеющийся уровень профессиональных качеств и откорректировать его относительно целей организации. Такое развитие, по сути, представляет собой коррекцию последствий каких-либо явлений, действий, которые происходили с работником ранее с целью увеличения эффективности, что и ставит перед собой такое развитие.

2. Сформировать или выполнить переоценку у сотрудника базовых ценностей для более эффективного управления будущими изменениями в организации, так как в современных условиях изменения во внешней среде происходят особенно динамично.

Можно отметить, что различные тренинги и семинары давали положительные итоги на протяжении длительного периода времени. На самом деле такой процесс является далеко не простым, так как каждый бизнес-тренер или специалист по развитию персонала обязан с переменами в банковской сфере менять или вносить изменения в собственные тренинги. Если же этого не происходит, то деятельность по развитию персонала приводит не к положительным достижениям, а к закреплению сотрудников в рамках действенных ранее, но не актуальных в настоящий период времени схем [4].

Во втором подходе важно воспитать в сотрудниках дисциплинированность наряду с тягой к получению новых знаний, поиску инновационных направлений деятельности. Следует развивать обучаемость сотрудников, то есть положительное отношение к приобретению новых знаний. Важным фактором в работе на развитие персонала является сплочение и привитие склонности к командной работе. Следовательно, целесообразно применение следующих методов.

1. Круглый стол, как метод, позволяющий закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. В итоге на выходе такого метода будет сформулирован целый ряд мероприятий, например по привлечению новых клиентов.

2. Дискуссия, как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставления информации, идей, мнений, предложений с целью преобразования или изменения установок, стимулирование творче-

ства и др. Как результат на выходе можно иметь перечень достоинств и недостатков предложенных ранее методов.

3. Дебаты, как свободное высказывание, обмен мнениями по предложенной проблематике. Например, дебаты на тему «Как привлечь клиентов», где сотрудники будут приводить примеры, факты, аргументируют или логично докажут правильность того или иного метода привлечения клиентов и т.д. В итоге можно будет однозначно найти ответ на вопрос применять или не применять предложенный метод.

4. Мозговой штурм, как новаторский метод генерирования максимума идей за короткий отрезок времени, что позволит развить, скомбинировать и модифицировать как свои, так и чужие идеи, которые в первоначальном виде не дали нужных результатов.

5. Деловая игра, как метод воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, что позволит поставить сотрудника в реальную ситуацию, где каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией. Итог такой игры – приобретение навыков работы в ситуации до ее наступления в реальности, с возможностью сделать выводы об умениях и навыках; можно будет однозначно найти ответ на вопрос, применять или не применять предложенный метод.

Конечно, для достижения положительных итогов определенно требуется немалая работа. Причем работа разноплановая, так как каждый сотрудник обладает индивидуальными и уникальными качествами и для кого-то более просто дается нацеленность на новые знания, а кому-то проще взаимодействовать в команде. Именно это обязательно учитывает качественная система развития персонала, которую необходимо использовать в банковской сфере [3].

Таким образом, в статье на понятийном уровне скорректирована трактовка определения «развитие персонала», выделены факторы, влияющие на необходимость развития персонала, а также разработаны рекомендации и предложены методы по улучшению развития персонала банка.

#### Библиографический список

1. Зиновьева Н.М. Квалифицированный персонал как результат интеграции науки, образования и бизнеса // Территория науки. 2015. № 6. С. 123-125.
2. Матвеев И.В. Формирование системы повышения квалификации на предприятии // Территория науки. 2015. № 5. С. 182-186.
3. Старикова М.С., Безуглый Э.А. Роль человеческого капитала в трансформирующихся экономических условиях // Успехи современной науки и образования. 2016. Т. 2. № 3. С. 10-12.

4. Яковлев В.Ю. Система сбалансированных показателей как инструмент формирования стратегии развития организации: учебное пособие. Казань: Казанский государственный финансово-экономический институт, 2008. 156 с.

**Белянина**

**Наталья Владимировна**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

E-mail: natalya.belyanina2015@yandex.ru

**Тарханова Елена Сергеевна**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Belyanina N.V.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**Tarkhanova E.S.**

Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 331

## **УРОВЕНЬ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА, ЗАНЯТОГО В СЕТЕВОЙ ТОРГОВЛЕ**

Е.С. Гузанова, С.А. Барсукова

## **SPECIFICITY OF PERSONNEL ENGAGED IN NETWORK TRADING**

E.S. Guzanova, S.A. Barsukova

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены основные вопросы, связанные с проблемой текучести персонала сферы сетевой торговли. Современный этап развития сферы торговли определяется ростом числа организаций оптовой и розничной торговли, увеличением доли занятых в этой отрасли народного хозяйства. В процессе современного развития торговли большинство предприятий этой сферы столкнулось со множеством проблем, ключевой из которых является высокая текучесть персонала. Именно эта причина является важным средством диагностики проблем в кадровой политике организации.

**Ключевые слова:** управление персоналом, сетевая торговля, персонал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, текучесть персонала, естественный уровень текучести.

**Abstract.** This article discusses the main issues related to the problem of the turnover of personnel in the field of network trading. The current stage in the development of the sphere of trade is determined by the growth in the

number of organizations of wholesale and retail trade, an increase in the share of the employed in this branch of the national economy. In the process of modern trade development, most enterprises in this sphere have faced a lot of problems, the key of which is the high staff turnover. This reason is an important means of diagnosing problems in the personnel policy of the organization.

**Keywords:** personnel management, network trade, personnel, labor resources, human resources, staff turnover, natural level of turnover.

Проблема безработицы остается довольно актуальной для современной России, но, наряду с этим, многие предприятия сталкиваются с проблемой высокой текучести кадров. Данная ситуация характерна не только для низкорентабельных или убыточных предприятий, вынужденных платить заработную плату работникам ниже, чем в среднем в отрасли или в регионе, но и для эффективно функционирующих предприятий, работники которых получают заработную плату выше среднерегионального или среднеотраслевого уровня. [3, с. 83]

Самая большая проблема розничных магазинов – это текучесть кадров, в частности хороших продавцов. Особенно трудно приходится тем сетям, которые большие усилия и средства вкладывают в обучение персонала в связи с высокими стандартами и требованиями к обслуживанию. Любой розничный магазин рискует, когда берет продавца и обучает его за свой счет. Он всегда может уйти в другой конкурирующий магазин уже через несколько месяцев работы.

Самой высокой текучестью кадров в России страдает розничная торговля. А наиболее низок этот показатель на производстве. Такие результаты показало новое исследование российского рынка труда, которое провело рекрутинговое агентство AntalRussia.

Современный этап развития сферы торговли определяется ростом числа организаций оптовой и розничной торговли, увеличением доли занятых в этой отрасли народного хозяйства. В процессе современного развития торговли большинство предприятий этой сферы столкнулось со множеством проблем, ключевой из которых является высокая текучесть персонала. Именно эта причина является важным средством диагностики проблем в кадровой политике организации. [1, с. 34]

В тройку приоритетов факторов, влияющих на принятие решения об увольнении работников, попадают:

недостатки в материальном стимулировании, в реальном денежном вознаграждении за индивидуальные достижения в общем результате;

отсутствие карьерного развития, возможностей самореализации работника;

неудовлетворенность социально-психологическим климатом и социальной безопасностью, трудности межличностного общения, конфликты.

Неудовлетворенность заработной платой торгового персонала – один из самых существенных мотивов текучести всех групп персонала. Неудовлетворенность работников материальным стимулированием усиливается тем, что отсутствует финансовая прозрачность в торговых организациях. Многие работники просто не доверяют руководителям, считая, что предлагаемые им зарплатные схемы далеки от истинных финансовых возможностей организаций, а все новации они расценивают не иначе как попытку "выжать" их по максимуму при минимальной компенсации. Зачастую ситуация усугубляется еще и тем, что руководство позволяет себе нарушать правила экономических взаимоотношений с персоналом, то и дело меняя условия оплаты труда, причем задним числом.

Такое положение дел с материальным стимулированием в торговых организациях снижает у большинства работников их ответственность, заинтересованность делом, они предпочитают работать спустя рукава, что, в свою очередь, не устраивает работодателей. Последние, справедливо полагая, что именно вознаграждение – ключ к успеху, порой совершают одну и ту же типичную ошибку: они заикливаются на материальном аспекте, рассматривая как самоцель – удовлетворение материального интереса работников.

Продажа товаров – очень непростой навык, и обучить человека без опыта, неподготовленного или подготовленного по другим стандартам, весьма сложно.

У данной задачи есть два варианта решения: создать программу лояльности и удерживать продавцов с ее помощью, либо обучать продавцов в максимально короткие сроки и смириться с тем, что они могут уйти. Настроить короткий процесс обучения продажам, стандартам обслуживания и адаптации. [2, с. 150]

Программы лояльности создаются для продавцов-консультантов и требуют дополнительных финансовых вложений. Они эффективно помогают удерживать работников, но при этом снижают рентабельность магазина и никак напрямую не влияют на уровень продаж.

Если выбрать второй вариант и сделать максимально короткий срок обучения и адаптации новых сотрудников, то это приведет к уменьшению времени, которое затрачивается на обучение, уменьшению расходов на обучение, снижению требований к обучающему персоналу. Но при этом увеличит срок адаптации новых работников, что в определенной мере будет работать в ущерб основной работе магазина. [4, с. 69]

Однако, учитывая вышеизложенное, по данным исследования рекрутингового агентства AntalRussia, текучесть персонала в компаниях за прошедший год стала меньше.

35% работодателей, принявших участие в опросе, рассказали, что у них этот показатель снизился, а 44% респондентов ответили, в их бизнесе уровень текучести кадров не изменился. Только 15% опрошенных отметили, что текучесть кадров в их компании стала выше.

#### Библиографический список

1. Герасимова Е.А., Додорина И.В., Синяева Л.П. Текучесть кадров как индикатор адекватности управления предприятием // Концепт. 2013. №4. С. 31-35.

2. Заремская Ю.П., Синявец Т.Д. Особенности управления персоналом в розничной торговле// Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2007. №4. С. 148-150.

3. Кошарная Г.Б., Жаткина Ю.Г. Влияние лояльности персонала на уровень текучести кадров в организации // Качество жизни населения в условиях модернизации российского общества: правовые, социокультурные и социально-экономические аспекты: сборник статей 7 Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза, 2014. С. 82-84.

4. Коцалап С.А., Уласевич В.Ю. Анализ проблем текучести кадров на предприятиях различных сфер деятельности // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. 2013. №8 (114). С. 67-71.

**Гузанова  
Екатерина Сергеевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Барсукова  
Светлана Александровна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Guzanova E.S.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Barsukova S.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## МЕТОДЫ СТАБИЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Е.А. Данилова, А.А. Зиманкина

## METHODS OF STABILIZATION OF LABOR COLLECTIVE

E.A. Danilova, A.A. Zimankina

**Аннотация.** Статья посвящена роли стабилизационных мероприятий в трудовом коллективе организации, раскрыты традиционные методы достижения стабилизации трудового коллектива в современных условиях, проанализированы возможные результаты стабилизационных мероприятий.

**Ключевые слова:** стабильность, трудовой коллектив, методы стабилизации, текучесть кадров, трудовая дисциплина.

**Abstract.** The article focuses on the role of stabilization measures in the workplace organization, the disclosed methods achieve stabilization of labor collective in modern conditions, analyzed the possible results of stabilization activities.

**Keywords:** stability, personnel, methods of stabilization, turnover, labor discipline.

В современных условиях стабильность трудового коллектива в значительной степени зависит от информированности его членов, от знания ими целей и задач предприятия, от нахождения каждым членом коллектива своего места в их выполнении [3]. Особенно актуальным вопрос о стабилизационных мерах становится с обострением в стране социально-экономических проблем, когда возникает необходимость сдерживания текучести кадров и стабилизации трудовых коллективов.

Способность коллектива в меняющихся условиях выполнять свои функции и реализовывать цели, умение поддерживать при динамичности развития оптимальное равновесие своих частей, структур, процессов, целей, связей очень важна. В целом же для стабильности коллективов важна гармоничная структура кадрового состава по возрасту, знаниям и опыту руководящей работы, благодаря чему руководители дополняют друг друга. Такой коллектив способен выявить и устранить внутренние и внешние неполадки и трудности, в нем устанавливаются содержательные человеческие контакты [3].

Стабильность кадров – динамичная устойчивость персонала организации в ходе выполнения присущих ему функций и задач. Стабилизация

кадров не равна борьбе с текучестью, хотя и влияет на нее, она обеспечивается всей совокупностью методов социального управления, обязательным решением вопросов развития социальной инфраструктуры, требует непрерывности регулирующего воздействия, применения персонифицированных методов к работникам по всей цепочке от момента профессионального самоопределения до возможного увольнения с предприятия.

Например, многие отечественные ученые отмечают тот факт, что для стабильности коллектива важно, является ли он чисто женским или только мужским. Смешанные коллективы оказываются наиболее жизнеспособными, сплоченными, стабильными. Присутствие женщин как бы смягчает моральный климат в преимущественно мужском коллективе, вносит в него дополнительные стимулы, побуждающие мужчин быть настоящими мужчинами в труде и в общении. Включение мужчин в женские коллективы также дает положительный морально-психологический эффект [2].

В связи с тем, что значительный урон стабильности коллектива наносит текучесть кадров, так как она нарушает сложившиеся внутри коллективов связи, ведет к дезорганизации производства и потерям рабочего времени, необходимо применять методы для формирования сплоченности и стабилизации трудового коллектива, последовательно устранять причины, порождающие текучесть кадров, нарушения трудовой дисциплины [1].

Не секрет, что стабильность любого трудового коллектива повышается путем укрепления трудовой и производственной дисциплины, соблюдения правил внутреннего распорядка, создания таких условий труда и такой атмосферы в коллективе, при которых нарушение порядка было бы невозможно. Умелый руководитель не попустительствует неэффективным работникам в ущерб интересам и имиджу организации.

Наиболее эффективными методами в стабилизации трудовых коллективов названы: воспитание чувства ответственности, создание атмосферы доверия, улучшение отношений между партнерами по кооперации, уменьшение психической и физической нагрузки на отдельных членов коллектива, объективная оценка и усиление влияния руководителей на действия и отношения внутри возглавляемых ими коллективов.

Второстепенную роль в повышении уровня стабилизации трудовых коллективов среди руководителей играют мероприятия организационного характера, такие, как постоянное распределение задач и функций управления, четкое разграничение прав и обязанностей [3].

Таким образом, для выявления слабых сторон необходимо на основе анализа признаков неудовлетворенности работой изучить вопросы проблем осуществления мероприятий по стабилизации коллектива ра-

ботников при выполнении им высоких требований, моральный настрой, кадровый состав коллектива, кооперационные связи, сопоставить отношение к труду, требования, предъявляемые к индивидуальной работе, с требованиями, предъявляемыми к коллективу.

Для аппарата управления важен методически выверенный анализ стабильности кадрового состава, т.к. устойчивый руководящий состав является залогом стабильности кадрового коллектива в целом, благоприятного социально-психологического климата, обеспечивая стабильность стиля и форм руководства. Для оценки используется специально рассчитываемый коэффициент стабильности кадров.

Кроме того, надежная правовая основа взаимодействия персонала и администрации, разработанная в процессе честных и открытых переговоров, является залогом спокойствия и стабильности коллектива, его осознанного восприятия интересов бизнеса и согласия с ними. Эта деятельность направлена на балансировку и планирование развития рынка труда, на принятие своевременных мер для снижения негативных последствий от увольнения работников.

Разрабатываемые мероприятия по повышению уровня общеобразовательной и профессиональной подготовки базируются на материалах анализа, характеризующих ожидаемые прогрессивные изменения, связанные с техническим прогрессом, совершенствованием организации производства и труда, сокращением текучести кадров и обеспечением стабилизации трудового коллектива. В процессе анализа желательно также определить наиболее действенные пути и формы стимулирования систематического повышения общего и специального образования работников [1].

Итак, методы стабилизации трудового коллектива должны содержать в себе предварительный анализ ситуации, оценку эффективности проведенных мероприятий по установлению стабильности в коллективе работников, прогностическую оценку предлагаемых на перспективу мероприятий по укреплению кадровой ситуации в организации. В современных условиях лишь комплексный подход к проблеме стабилизации трудовых коллективов позволит решить наболевшие вопросы и предупредить новые трудности в системе управления персоналом любой организации вне зависимости от рода ее деятельности.

#### Библиографический список

1. Зайцева Н.А. Управление взаимоотношениями с коллегами // Справочник секретаря и офис-менеджера. 2015. № 5. С. 6-8.
2. Иванова С.В. Личная эффективность на 100%. М.: Альпина Паблишер, 2017. 208 с.

3. Шорохов А. А. Трудовой коллектив как социальный механизм // Молодой ученый. 2013. №3. С. 266-268.

**Данилова Елена Александровна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Danilova E.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Зиманкина Алена Алексеевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Zimankina A.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 331

## УСЛОВИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Е.А. Данилова, А.Н. Атюшов

### WORKING CONDITIONS AS A FACTOR OF PERSONNEL MOTIVATION

Е.А. Danilova, A.N. Atyushov

**Аннотация.** Данная статья посвящена определению важности условий труда в организации и их роли в механизме мотивации труда персонала, ведь только мотивированные сотрудники стремятся к максимальному достижению поставленных целей, приносят прибыль, являются потенциалом для развития и совершенствования деятельности предприятия.

**Ключевые слова:** мотивация, условия труда, удовлетворенность трудом.

**Abstract.** This article is devoted to definition of importance of working conditions in the organization and their role in the mechanism of motivation of work of personnel, only motivated employees seek for the maximum achievement of goals, make profit, are the potential for development and improvement of activity of the enterprise.

**Keywords:** motivation, working conditions, job satisfaction.

Эффективность управления персоналом в современных условиях невозможна без построения в организации эффективной системы мотивации. Эффективная мотивация персонала является одной из самых актуальных тем для руководителей и сотрудников отдела персонала, так как именно люди являются самым ценным интеллектуальным ресурсом компании, ее

главным капиталом, дающим конкурентные преимущества на рынке. И только мотивированные сотрудники способствуют достижению поставленных целей, приносят прибыль компании, являются потенциалом для развития и совершенствования деятельности предприятия.

Основой трудовой мотивации сотрудников является познание и реализация путей их персональных интересов, предоставление им возможностей проявить себя в процессе достижения целей предприятия. Только знание мотивов, лежащих в основе действий человека и побуждающих его к деятельности, поможет создать эффективную систему форм и методов управления им. Исследования методов, факторов и направлений применения механизма мотивации труда в современных условиях представляют собой одну из наиболее важных и сложных задач [3].

Вообще все факторы трудовой мотивации можно разделить на четыре группы:

- экономические, т.е. факторы, способствующие удовлетворению различного рода материальных потребностей, без которых человек не может выжить физически;
- социальные, т.е. факторы удовлетворения социальных потребностей самовыражения, признания, одобрения, участия;
- организационные, т.е. факторы удовлетворения потребностей в содержании работы;
- психологические, т.е. факторы удовлетворения личностных и эстетических потребностей, причем индивидуальных, присущих конкретному человеку [4].

В работе акцент сделан на наиболее значимые представительные факторы трудовой мотивации, а именно: удовлетворенность трудом (социальный и психологический фактор), организация и условия труда, временной фактор (организационные факторы), заработная плата (экономический фактор), стиль управления (социальный фактор) [3].

Итак, рассмотрим такой фактор, как условия труда. Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Говоря о влиянии условий работы на трудовую мотивацию, следует иметь в виду, что это не только санитарно-гигиенические условия (шум, освещенность, запыленность и т.п.), но также и организация рабочего места, обеспеченность необходимыми инструментами, оборудованием и оргтехникой [4].

Мотивирующее влияние условий работы определяется тем, насколько эти условия облегчают выполнение порученной работы и удовлетворяют потребность работников в безопасности и физическом и психологическом комфорте.

Когда работник трудится в благоприятных условиях, то продуктивность труда зависит от его личных усилий. Если условия труда неблагоприятные, то на преодоление их отрицательного воздействия на свой организм он вынужден затрачивать дополнительные силы, в связи с чем возрастает цена трудовой деятельности. Работник стремится к тому, чтобы при оценке его трудового вклада учитывалось бы то, какие дополнительные психофизиологические затраты он сделал для достижения определенного результата. Тогда здесь работает принцип – чем хуже условия труда, тем дороже усилия работника, а следовательно, должна быть выше заработная плата.

Также следует отметить то, что неблагоприятные условия труда не только отрицательно влияют на организм работника, его работоспособность и здоровье, но постоянно заглушают в нем стремление к самореализации и саморазвитию в труде.

Организация условий труда дает цену достижения предполагаемого блага для работников всех типов мотивации и воздействует на степень удовлетворенности трудом [2].

Основными измерителями организации условий труда можно считать равномерность загрузки работников, распределение работ в трудовом коллективе и полноту использования рабочего времени. Исходя из этого, основными недостатками организации условий труда как трудомотивирующих факторов являются неритмичность работы, которая обусловлена плохим материально-техническим обеспечением и неудовлетворительной работой вспомогательных производств, и неравномерная нагрузка на персонал, которая воспринимается острее других элементов организации труда, потому как она тесно связана с его оплатой [1].

Таким образом, низкий уровень организации условий труда приводит к невозможности реализовать мотивационный потенциал работников, что усиливает негативное отношение к труду. Растущая неудовлетворенность трудом и условиями организации труда приводит к значительным экономическим потерям из-за возникновения конфликтных ситуаций и падения качества продукции. Следовательно, необходимы совершенствование организации рабочих условий труда, оптимизация режимов работы и отдыха.

#### Библиографический список

1. Азарова М.В. Принципы эффективной мотивации персонала в рамках системы организационно-методического обеспечения экономической деятельности предприятия // Организатор производства. 2015. № 4 (67). С. 57-60.
2. Гагаринская Г.П. Организация труда персонала. Самара, 2014. 173 с.

3. Лепяхова Е.Н., Левушкина С.В. Принудительная и стимулирующая мотивация как один из современных методов управления персоналом в организации // Вестник СевКавГТИ. 2014. № 18. С. 25-28.

4. Михайлов А.А. Условия труда как элемент качества трудовой жизни // Человек и труд. 2013. №2. С. 84-86.

**Данилова Елена Александровна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Danilova E.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Атюшов Александр Николаевич**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: atushov@gmail.com

**Atyushov A.N**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 334

## **ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКА И ЕГО МОТИВАЦИЯ**

А.И. Дасаева, А.П. Шумилин

### **THE INDIVIDUALITY OF THE EMPLOYEE AND HIS MOTIVATION**

A.I. Dasaeva, A.P. Shumilin

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены основные особенности мотивации сотрудников и значение индивидуальных характеристик в системе мотивации персонала. Многие авторы советуют при разработке системы мотивации учитывать индивидуальность сотрудников. В данной работе были подробно показаны внешне проявляемые поведенческие характеристики (индикаторы), различия между людьми в скорости (темпоритме) действий, интенсивности (напряженности) деятельности, способности к самоконтролю, выносливости и работоспособности, эмоциональной чувствительности и открытости в общении.

**Ключевые слова:** управление персоналом, нематериальное стимулирование, программы мотивации персонала, индивидуальность сотрудника, поведенческие характеристики.

**Abstract.** This article describes the main features of employee motivation and the importance of individual characteristics in the system of personnel motivation. Many authors suggest when designing a system of incentives to take into

account the individuality of employees. In this work, we have shown in detail externally manifested behavioral characteristics (indicators), differences between people in the speed (tempo) action, the intensity (tension) activities, ability to self-control, stamina and health, emotional sensitivity and openness in communication.

**Keywords:** personnel management, non-financial incentives, motivation, personality, employee behavioral characteristics

Любая организация для выживания в условиях рынка вынуждена непрерывно совершенствовать свою деятельность. Руководители всегда сознавали, что в современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. [3]

Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности организации. Мотивация сотрудников является одним из самых главных вопросов руководителей и менеджеров по персоналу уважающих себя компаний. На формирование потребностей влияет не только воспитание и образ жизни человека, но и его индивидуальность, поэтому при поиске мотиваторов для конкретного сотрудника необходимо учитывать его индивидуальность, или психотип.[2]

Базарова Т.С. описала мотивацию так: это позиция, предрасполагающая человека действовать специфически целенаправленным образом. Это внутреннее состояние, определяющее поведение человека. Существуют нормативная, принудительная мотивация и стимулирование. Ключевым понятием в системе мотивации выступает мотив, который характеризует волевую сторону поведения.

Для того чтобы система мотивации в организации была эффективной, ее нужно построить исходя из индивидуальности сотрудника. Индивидуальность сотрудника можно изучить исходя из поведенческих характеристик (индикаторов), скорости (темпоритма) действий, интенсивности (напряженности) деятельности, способности к самоконтролю, выносливости и работоспособности, эмоциональной чувствительности и открытости в общении. Анализируя эти характеристики, можно разделить руководителей и подчиненных на несколько цветных психотипов: красный, синий, зеленый и фиолетовый. Исходя из полученных данных необходимо разработать индивидуальные системы мотивации. [3]

Для изучения значимости индивидуальности сотрудника в системе мотивации в гипермаркете строительных материалов «Вектор» (г. Пенза) было проведено небольшое исследование. Продавцам-консультантам из всех магазинов было предложено пройти тестирование на определение типа личности (интроверт и экстраверт). Тестирование проводилось с 20.05.2017 по 01.06.2017, и в нем приняли участие 172 продавца-консультанта.

Результаты тестирования работников на выявление типологии характера (экстраверсия – интроверсия) представлены на рисунке.



*Результаты тестирования на выявление типа  
характера у сотрудников ГСМ «Вектор»*

*Источник: составлено автором*

Также при опросе с теми же сотрудникам было проведено интервью на тему, довольны ли сотрудники существующей системой мотивации. Из интервью было выявлено: 42% опрошенных довольны существующей мотивацией; 35% недовольны системой мотивации и 23% затруднились с ответом.

Из сотрудников, довольных системой мотивации в компании (47%), практически все экстраверты (70%), а из недовольных мотивацией сотрудников большинство практически все интроверты (приблизительно 6 опрошенных).

Итак, опрос помог выявить, что система мотивации, которая разработана по принципу: «Чем активнее и коммуникабельнее работник, тем больше его мотивация», подходит людям активным, жизнерадостным, общительным; людям, которые хотят постоянно находиться «в движении», т.е. экстравертам.

### Библиографический список

1. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. учеб.пособие. М.: Финансы и статистика, 2015. 544 с.
2. Аширов А.Д. Трудовая мотивация. М.: Проспект, 2016. 448 с.
3. Базарова Т.С. К вопросу о психологических особенностях личности социального работника // Вестник Бурятского государственного университета. Улан-Удэ: Бурятский государственный университет, 2016. № 5. С. 165-170.
4. Кошарная Г.Б. Мотивация современных российских предпринимателей // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. Пенза: Пензенский государственный университет, 2015. № 4 (36). С. 146-154.
5. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка. СПб.: Наука, 2011. 458 с.

**Дасаева Асия Ильясовна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Dasaeva A.I.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Шумилин Алексей Павлович**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Shumilin A.P.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 316

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

Э.Р. Деникаева, М.С. Васянин

## **IMPROVEMENT OF METHODS OF PERSONNEL SELECTION IN ORGANIZATIONMODERN**

E.R. Denikaeva, M.S. Vasyanin

**Аннотация.** В данной статье представлены современные методы отбора персонала на предприятии. Исследуются традиционные и нетрадиционные методы отбора в современных условиях с целью выявить лучшего из большего числа кандидатов.

**Ключевые слова:** отбор персонала, традиционные методы отбора, нетрадиционные методы отбора персонала.

**Abstract.** The article presents modern methods of personnel selection at an enterprise. Explores the traditions and power of selection methods in modern conditions to bring out the best of the many candidates.

**Keywords:** selection of personnel, methods of selection of tradition power methods of personnel selection.

На сегодняшний день стоимость неправильного отбора персонала весьма высока. В силу некачественного отбора персонала работодатели относятся к интервьюированию претендентов с особой важностью. Любой организации следует выявлять наиболее лучших и подготовленных сотрудников из огромного числа кандидатов на вакансию, для того чтобы оставаться конкурентоспособной [1].

Отбор персонала осуществляется с помощью многочисленных методов, которые, в свою очередь, делятся на две группы: традиционные и нетрадиционные. Традиционные методы считаются наиболее популярными и применяются во многих компаниях. Данные методы дают возможность сэкономить расходы и время на отбор персонала [2]. Традиционными методами отбора персонала являются:

1. Анализ резюме кандидатов. Данные о профессиональном опыте кандидата в краткой форме, которые он сам пожелает сообщить организации (пол, возраст, образование, предыдущий опыт работы, достижения).

2. Анкетирование. Метод применяется с целью получения персональных данных (имя, фамилия, отчество, адрес, данные об образовании, профессиональные навыки). Результаты могут помочь установить соответствие кандидата определенным требованиям к должности.

3. Телефонное интервью. Популярный вид интервью, проводит его кадровый специалист уже после изучения резюме от кандидата. Допускается уточнять и дополнять сведения, представленные в резюме.

4. Психологическое тестирование. В данном методе составляются психологический образ кандидата, оценивают его способности к профессиональному и должностному росту, способность выстраивать взаимоотношения в коллективе, специфику мотивации и индивидуальный стиль поведения.

5. Профессиональное тестирование. Ключевое испытание и решающий фактор при приеме на работу. Пользующийся популярностью эффективный метод отбора персонала, выявляет сведения о профессиональных способностях и уровень знаний, требуемый для определенной работы.

6. Собеседование. Популярный метод отбора персонала. За время беседы происходит предварительная оценка уровня образования кандидата, необходимо получить данные об его опыте, сформировать эмоциональную и психологическую картину, изучить личные качества, стрессоустойчивость, ответственность и коммуникабельность, помимо прочего идет обмен информацией о намерениях и условиях работы.

7. Массовое собеседование. Метод, в котором оцениваются одновременно несколько претендентов. Создается напряженная обстановка, за счет которой можно дать оценку, способен ли соискатель вынести давление в стрессовой ситуации.

8. Проверка рекомендаций и послужного списка. При подаче заявления о приеме на работу на одной из ступеней отбора кандидата компании требуют обеспечить отзывы предыдущих руководителей и иные подобные документы.

Все больше работодателей, стремящихся приобрести для своей фирмы действительно «стоящий» персонал, на сегодняшний день прибегают к нетрадиционным методам отбора персонала [3]. С их помощью можно оценить реальную степень владения управленческими навыками, усвоения информации, тип мышления. Нестандартными методами отбора персонала считаются:

1. Отбор по компетенциям. Способ, который применяется с целью установления уровня соответствия персонала согласно основным компетенциям, необходимым для работы в данной компании и в данной должности. Для определения уровня компетенции, а также возможностей перспективы его развития, в момент отбора и оценки полагаются только на реальный опыт персонала [4].

2. Стрессовое интервью. Известный нетрадиционный метод отбора персонала, в котором определяется стрессоустойчивость кандидата с помощью формирования для него стрессовых обстоятельств и оценки его реакции [1, с. 108]. Во время этого метода проверяется способность вести себя в провокационных и напряженных ситуациях, скорость и эффективность принятия решения.

3. Brainteaser-интервью (головоломка). Метод отбора персонала, задача которого заключается в проверке аналитического мышления и творческих способностей предстоящих сотрудников. Кандидат должен дать ответ на замысловатый вопрос либо решить логическую задачу.

4. Бизнес-кейсы. Метод, в котором смоделирована обстановка, требующая анализа и предложения по решению проблемы. С помощью данного способа можно оценить по достоинству знания предметной области, аналитические способности, способность выходить из сложных ситуаций,

а также способность решать профессиональные задачи в конкретной ситуации.

5. Прохождение полиграфа. Дорогостоящий метод отбора персонала, который может позволить себе не каждая организация. Проверка претендентов на детекторе лжи. В нынешних условиях рынка при отборе персонала соединяют традиционные методы, проверенные временем, и нетрадиционные, показывающие настоящие качества и навыки кандидата.

Анализируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что, несмотря на то, что многие фирмы применяют множество нетрадиционных методов отбора персонала, специалисты по кадрам с сомнением относятся к ним, колеблясь в эффективности их использования. Процесс отбора персонала содержит в себе совокупность методов, зависящих от должности в фирмы и ситуации на рынке труда [5]. Поэтому главная задача специалиста по подбору персонала – применять те методы отбора, которые будут необходимы в свое время и в конкретной ситуации.

#### Библиографический список

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестации: учеб. пособие. М.: Экзамен, 2005. 416 с.
3. Кошарная Г.Б. Методика проведения интервью при отборе персонала // Сборник статей XV Международной научно-методической конференции. Пенза, 2011. С. 11-12.
4. Кошарная Г.Б. Методика проведения глубинного интервью персонала // Сборник статей XVIII Международной научно-методической конференции. Пенза, 2014. С. 375.
5. Тюрина А. Использование различных методик при подборе персонала // Справочник кадровика. Журнал руководителя кадровой службы. 2006. № 4.

**Деникаева Эльмира Рушановна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: denikaeva.elmira@yandex.ru

**Denikaeva E.R.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Васянин Михаил Сергеевич**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Vasyanin M.S.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ И СПОСОБЫ ЕЕ СНИЖЕНИЯ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

К.Е. Еремина, Е.А. Безверхова

## THE PROBLEM OF STAFF TURNOVER AND WAYS OF ITS DECREASE IN COMMERCIAL ORGANIZATIONS

К.Е. Eremina, Е.А. Bezverkhova

**Аннотация.** В данной статье очерчивается круг основных проблем, вызванных увеличением текучести кадров на предприятии, а также представляются основные методы решения данной проблемы на примере ОАО «Газпром».

**Ключевые слова:** персонал, движение и текучесть кадров, экономические потери, потери рабочего времени, производительность труда.

**Abstract.** This article outlines the range of major problems caused by the increase in staff turnover at the enterprise, and also presents the main methods of solving this problem by the example of OAO Gazprom.

**Keywords:** personnel, traffic and turnover, economic losses, loss of working time, labor productivity.

В настоящее время одной из серьезных проблем, стоящих перед российскими компаниями, является значительный уровень текучести персонала - процесса изменения кадрового состава, обусловленного увольнением одних сотрудников и приходом на их место других.

Уровень сменяемости персонала зависит от множества факторов (специфики бизнеса, территориального расположения фирмы, стадии развития компании, категории, образования, возраста сотрудника и т.д.), вследствие чего нормы текучести могут существенно варьироваться.

Так, например, в производственной сфере оптимальной считается текучесть в пределах 10-15%, в розничной торговле и страховом бизнесе – 30%, а в гостинично-ресторанном бизнесе уровень текучести способен достигать 80%, при этом не вызывая беспокойства со стороны руководства.

Отличается процент нормы и для разных категорий персонала: для управленческого звена текучесть не должна превышать 5%, для линейных специалистов 10 – 30%, для неквалифицированного персонала – 80%. [1]

Текучесть и ее влияние на деятельность организации необходимо рассматривать в двух аспектах: количественном и качественном. Считается,

что текучесть в пределах нормы (естественная) даже необходима, поскольку она способствует обновлению трудового коллектива, обеспечивая приток свежих сил и идей. Ситуация меняется, когда текучесть начинает существенно превышать норму, что приводит к значительным экономическим потерям, а также возникновению организационных, кадровых, технологических, психологических трудностей.

Экономические потери от текучести кадров определяются следующими составляющими:

- потерями рабочего времени – временной интервал между увольнением сотрудника и принятием нового работника, в течение которого незаполненное рабочее место не производит продукцию;
- потерями, вызванными проведением процедур увольнения и найма работников на вакантное место;
- затратами на обучение вновь принятого сотрудника;
- снижением производительности труда увольняющихся и новых сотрудников (в среднем, на 10% в первые 30 дней работы и на 15% – в последние 10 дней). [2]

Такая тенденция в очередной раз лишь подчеркивает необходимость управления процессами текучести кадров в условиях экономической нестабильности российского рынка. Для решения данной проблемы организациям необходимо разрабатывать систему мер, направленных на ее снижение. Данные меры можно условно разделить на три группы:

- 1) технико-экономические, которые направлены на совершенствование системы материального стимулирования и улучшение условий труда,
- 2) организационные, направленные на усовершенствование процедур найма и увольнения сотрудников, системы карьерного роста,
- 3) социально-психологические, направленные на совершенствование стилей и методов управления, взаимоотношений в коллективе, системы морального поощрения и др.). [3]

Практика показывает, что своевременное принятие мер с целью сокращения текучести кадров благотворно влияет не только на морально-психологический климат в организации, но и на ее экономические показатели.

Ярким примером эффективного управления текучестью кадров может служить комплекс социальных мероприятий, проведенных в 2013–2015 г. в ОАО «Газпром»: проведение корпоративной телемедицинской сети, что значительно увеличивает доступность качества медицинского обслуживания; внедрение медицинского обеспечения работников предприятия и их семей; реализация программы жилищного обеспечения, базирующегося на принципе софинансирования и банковского ипотечного кредитования;

предоставление негосударственного (дополнительного) пенсионного обеспечения бывшим сотрудникам; усовершенствование системы материального стимулирования для руководящих сотрудников, которая включает годовые бонусы и участие такого рода работников в уставном капитале компании; внедрение системы жизнеобеспечения, социально-гигиенического и медикоэкологического мониторинга работников, проживающих в районах Крайнего Севера, и членов их семей.

В результате проведения таких мероприятий по снижению текучести кадров динамика основных показателей изменилась. Текучесть кадров в 2015 году, по сравнению с 2013 годом, снизилась на 1,2 % и стала составлять 3,9 % в год. Выручка компании в 2015 году увеличилась на 8,62 млрд. рублей, та же тенденция поддерживается и уровнем чистой прибыли. Численность персонала в ОАО «Газпром» возросла в 2014 году на 0,09 тыс. человек, а в 2015 – на 0,61 тыс. человек. Что же касается производительности по выручке и по прибыли – в 2015 году наблюдается прирост на 7,96 млрд. рублей на 1000 человек и на 55,26 млн. рублей на 100 человек соответственно. [4]

Несмотря на то, что проблемы текучести персонала в организации крайне опасны и влекут за собой существенные расходы, с ними можно и нужно бороться. Благодаря установлению закономерностей процесса текучести кадров можно не только определить наиболее эффективные методы управленческого воздействия, но и спрогнозировать их динамику.

Таким образом, руководителям любой организации следует помнить, что текучесть персонала не возникает просто так, как правило, она порождена какими-либо управленческими ошибками, которые следует отслеживать и устранять своевременно.

#### Библиографический список

1. Гусева А.В. Изучение основных причин текучести кадров в коммерческих организациях и методы предотвращения текучести кадров // Молодой ученый. 2017. №15. С. 360-366.

2. Каковы нормативные показатели текучести кадров по отраслям и сферам деятельности? // Портал «Директор по персоналу». URL: <http://www.hr-director.ru/question/61540> (дата обращения 22.12.2017).

3. Макиенко М.А. Экономика и социология труда: курс лекций Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. 102 с.

4. ОАО «Газпром». Годовой отчет за 2015 г. URL: <http://www.gazprom.ru/>. 250 с.

**Еремина  
Ксения Евгеньевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Eremina K.E.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Безверхова  
Екатерина Алексеевна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Bezverkhova E.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 343.15

## **АННУЛИРОВАНИЕ ПОСЛЕДСТВИЙ СУДИМОСТИ**

В.А. Жарёнова

## **CANCELLATION CONSEQUENCES OF A CRIMINAL RECORD**

V.A. Zharenova

**Аннотация.** В статье рассмотрены способы прекращения судимости, их понятие и отличие друг от друга. Делается вывод, что различают два способа прекращения состояния судимости – погашение или снятие, раскрываются особенности их применения.

**Ключевые слова:** уголовное право, судимость, погашение судимости, снятие судимости.

**Abstract.** The article describes the ways of ending a criminal record, their concept and difference from each other. It is concluded that there are two ways of termination of the state of conviction – the redemption or removal, the peculiarities of their application.

**Keywords:** criminal law, criminal record, cancellation of conviction, the removal of criminal records.

Последствия, обусловленные фактом судимости, не существуют для осужденного бессрочно. Имеется несколько способов их аннулирования, из числа которых наиболее распространенным является погашение судимости.

Погашение судимости представляет собой автоматическое завершение правовых последствий, обусловленных фактом уголовного осуждения лица, вследствие истечения сроков, указанных в законе. Основанием анну-

лирования судимости в данном случае выступает истечение установленных сроков.

Общие сроки погашения судимости указаны в ч. 3 ст. 86 УК РФ.

Судимость погашается: а) в отношении лиц, условно осужденных, – по истечении испытательного срока; б) в отношении лиц, осужденных к более мягким видам наказаний, чем лишение свободы, – по истечении одного года после отбытия или исполнения наказания; в) в отношении лиц, осужденных к лишению свободы за преступления небольшой или средней тяжести, – по истечении трех лет после отбытия наказания; г) в отношении лиц, осужденных к лишению свободы за тяжкие преступления, – по истечении восьми лет после отбытия наказания; д) в отношении лиц, осужденных за особо тяжкие преступления, – по истечении десяти лет после отбытия наказания.

Установленные отрезки времени представляют собой своеобразные испытательные сроки, в течение которых осужденные должны доказать или подтвердить свое исправление.

Предусматривая сроки погашения судимости, уголовный закон изначально имеет в виду основное наказание. Вопрос влияния дополнительных наказаний на срок судимости в УК РФ конкретно не регламентирован.

Определенные проблемы, связанные с погашением судимости, возникают при замене назначенного судом наказания. При этом уголовное право предусматривает два варианта подобной замены.

Во-первых, в порядке ст. 80 УК РФ, где речь идет о замене неотбытой части наказания более мягким видом наказания. По сути, в данном случае лицо отбывает два наказания: назначенное судом по приговору и определенное в порядке замены.

Во-вторых, назначенное наказание может быть заменено на более строгое. Уголовный закон предусматривает подобную возможность при злостном уклонении от отбывания ряда наказаний.

Определенные вопросы, связанные с погашением судимости, возникают при применении института освобождения от наказания в связи с болезнью (ст. 81 УК РФ). По сути, он включает несколько видов освобождения от наказания, в законе идет речь о нескольких категориях лиц.

Так, лицо, у которого после совершения преступления наступило психическое расстройство, лишаящее его возможности осознавать фактический характер своих действий (бездействия) либо руководить ими, не подлежит уголовной ответственности и является несудимым.

В том случае, если психическое расстройство или заболевание иной тяжкой болезнью наступило у осужденного после вынесения приговора, он освобождается (или может быть освобожден) от наказания, но может

подлежать ему в случае выздоровления, если не истекли сроки давности обвинительного приговора. В этом случае судимость у осужденного сохраняется и погашается только по истечении сроков давности обвинительного приговора.

Таким образом, в подобной ситуации течение сроков судимости может быть значительно большим, чем предусмотрено ст. 86 УК РФ.

Некоторые особенности имеет погашение судимости при отсрочке отбывания наказания (ст. 82 УК РФ). Так, если суд придет к выводу о нецелесообразности исполнения наказания в виде лишения свободы в отношении беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, мужчины, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет и являющегося единственным родителем, и примет решение об отсрочке наказания, судимость погашается по достижении ребенком возраста 14 лет<sup>1</sup>.

Кроме погашения судимости, существуют и иные способы ее аннулирования. Из их числа наиболее распространенным является снятие, которое предполагает аннулирование негативных правовых последствий и претерпевание осужденным мер уголовно-правового воздействия до истечения сроков погашения судимости.

Снятие судимости может осуществляться в двух формах. Во-первых, судом на основании ч. 5 ст. 86 УК РФ (судебное): если осужденный после отбытия наказания вел себя безупречно, а также возместил вред, причиненный преступлением, то по его ходатайству суд может снять с него судимость до истечения срока погашения судимости. Во-вторых, в порядке амнистии или помилования, то есть высшим органом государственной власти (Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации либо Президентом Российской Федерации) (внесудебное).

Действующим законодательством предусмотрены: 1) признание не судимым (ч. 2 ст. 86 УК); 2) погашение судимости, предусмотренное частями 3, 4 ст. 86 и 95 УК; 3) снятие судимости судом до истечения срока ее погашения (ч. 5 ст. 86 УК; ч. 1 ст. 74 УК, ч. 3 ст. 82 УК); 4) исключительный порядок аннулирования судимости в случаях ее снятия актом об амнистии (ч. 2 ст. 84 УК) или актом о помиловании (ч. 2 ст. 85 УК); 5) экстраординарный порядок аннулирования судимости в связи с отменой обвинительного приговора, вступившего в законную силу. Все порядки аннулирования судимости отличаются спецификой правовых условий, оснований и уголовно-правовых последствий их применения.

---

<sup>1</sup> Зинин Г.Ю. Судимость как следствие уголовно-правового осуждения: дис. канд. юрид. наук. Рязань, 2014. С. 121.

По смыслу ч. 5 ст. 86 УК РФ имеется несколько условий досрочного снятия судимости.

Изначально лицо должно полностью отбыть наказание, как основное, так и дополнительное. Следовательно, не может быть досрочно снята судимость с лиц, которые полностью наказания не отбыли, даже в том случае, если они вели себя безупречно в период испытательного срока при условно-досрочном освобождении.

Второе условие досрочного снятия судимости заключается в том, что лицо должно после отбытия наказания вести себя безупречно. Оно сконструировано в законе с использованием оценочного понятия «безупречно», содержание которого устанавливается судом в каждом конкретном случае.

Судимость может быть снята досрочно, если не истекли сроки погашения судимости, предусмотренные ч. 3 ст. 86 УК РФ. В противном случае принятие соответствующего решения будет излишним<sup>2</sup>.

Статья 400 УПК РФ определяет, что вопрос о снятии судимости в соответствии со ст. 86 УК РФ разрешается по ходатайству лица, отбывшего наказание, судом или мировым судьей по уголовным делам, отнесенным к его подсудности, по месту жительства данного лица<sup>3</sup>.

Снятие судимости возможно не только судом, но и Государственной Думой Федерального собрания России или Президентом России путем издания актов амнистии или помилования. Акты амнистии и помилования могут заключаться не только в освобождении от уголовной ответственности и наказания, либо в сокращении срока наказания или в замене неотбытой части наказания более мягким видом наказания, но и в снятии судимости с лиц, отбывших уголовное наказание.

Судимость может быть снята и в порядке помилования. Такая возможность предусмотрена ч. 2 ст. 85 УК РФ, которая определяет, что с лица, отбывшего наказание, актом помилования может быть снята судимость. При рассмотрении ходатайства о снятии судимости в порядке помилования комиссией по вопросам помилования принимаются во внимание следующие обстоятельства: характер и степень общественной опасности совершенного преступления; поведение осужденного во время отбывания наказания или исполнении наказания; срок отбытого (исполненного наказания); совершение осужденным преступления в период назначенного судом испытательного срока; применение ранее в отношении осужденного акта амнистии, помилования или условно-досрочного освобождения от

---

<sup>2</sup> Габдрахманов Ф.В. Прекращение судимости: понятие и его виды // Марийский юридический вестник. 2015. №1 (12). С.87-89.

<sup>3</sup> Зинин Г.Ю. Судимость как последствие уголовно-правового осуждения: дис. к.ю.н. Рязань, 2014. С.142.

наказания; возмещение материального ущерба, причиненного преступлением; данные о личности осужденного (состояние здоровья, количество судимостей, семейное положение, возраст); другие обстоятельства и сведения, если комиссия сочтет их существенными для принятия решения<sup>4</sup>.

Аннулирование судимости может быть связано также и с правотворчеством, которое, в частности, заключается в декриминализации деяния. В подобной ситуации действует обратная сила закона. Часть 1 ст. 10 УК РФ определяет на этот счет, что уголовный закон, устраняющий преступность деяния, смягчающий или иным образом улучшающий положение лица, совершившего преступление, имеет обратную силу, то есть распространяется на лиц, совершивших соответствующие деяния до вступления такого закона в силу, в том числе на лиц, отбывающих наказание или отбывших наказание, но имеющих судимость. Снятие судимости в данном случае является одной из форм улучшения положения лица, совершившего преступление.

Таким образом, различают два способа прекращения состояния судимости – погашение или снятие. Погашение судимости зависит от срока, прошедшего с момента отбытия или исполнения наказания, истечения испытательного срока при условном осуждении, отсрочки исполнения наказания, формы вины, категории преступления, вида наказаний, срока лишения свободы, несовершеннолетнего возраста осужденного. Установлены сокращенные (льготные) сроки погашения судимости у лиц, совершивших преступления в несовершеннолетнем возрасте.

#### Библиографический список

1. Зинин Г.Ю. Судимость как последствие уголовно-правового осуждения: дис. канд. юрид. наук. Рязань, 2014. С. 121, 142.
2. Габдрахманов Ф.В. Прекращение судимости: понятие и его виды // Марийский юридический вестник. 2015. №1 (12). С. 87-89.
3. Волкова Т.Н. Право на помилование: актуальные проблемы реализации // Уголовное право. 2006. № 3. С. 9.

**Жарёнова  
Виктория Александровна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Zharenova V.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

<sup>4</sup> Волкова Т. Н. Право на помилование: актуальные проблемы реализации // Уголовное право. 2006. № 3. С. 9.

## ПОВЫШЕНИЕ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЯХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

С.И. Журавлева, Е.С. Тарханова

## INCREASING STRESS MANAGERS IN BUSINESS ORGANIZATIONS AND PUBLIC INSTITUTIONS

S.I. Zhuravleva, E.S. Tarkhanova

**Аннотация.** В статье выделены основные методы повышения стрессоустойчивости, которые наиболее эффективны в профессиональной деятельности руководителей бизнес-организаций и государственных учреждений.

**Ключевые слова:** стресс, стрессоустойчивость, руководитель, профессиональная сфера, стрессоры, самоуправление.

**Abstract.** The article highlights the main methods of increasing stress resistance, which are most effective in the professional activities of heads of business associations and government agencies.

**Keywords:** stress, stress, head, professional sphere, stressors, self-government.

На сегодняшний день сфера профессиональной деятельности является одной из самых стрессогенных. По данным института общественного мнения «Анкетолог», 21% россиян испытывают нервное перенапряжение именно на работе [5]. А состояние стресса чаще всего выявляют у представителей таких профессий, как пожарный, спасатель, кассир, полицейский и руководитель.

Руководители в бизнес-организациях и государственных учреждениях работают в режиме постоянного стресса, так как за ними закреплена достаточно широкая зона ответственности. Да и к тому же количество стрессоров в управленческой деятельности очень велико. Британский психолог Дэвид Фонтана подразделяет рабочие стресс-факторы для руководителей на общие и специфические.

К общим стрессорам Д. Фонтана относит «плохую организацию служебной деятельности, недостаток сотрудников, ненормированный рабочий график, статусные проблемы, заорганизованность и формализм, неопределенность и непредсказуемое развитие событий в организации» [4, с. 198]. К специфическим стрессорам – «нечеткие ролевые обязанности, ролевой

конфликт, завышенный уровень притязаний, взаимодействие с вышестоящим руководством/коллегами/подчиненными/клиентами» [4, с. 199].

В «умеренных дозах» стресс даже полезен, так как помогает «мобилизовать жизненные показатели человека, активизировать его скрытые способности, мотивировать к действию». Однако длительное нервное напряжение крайне неблагоприятно влияет на психологическое и физическое здоровье индивида. К примеру, 34% среди руководителей подвержены сердечнососудистыми недугами (20% – гипертоническая болезнь и 14% ишемическая болезнь сердца) [4, с. 48].

Для того чтобы попытаться избежать подобных негативных последствий и научиться стойко переносить воздействие стрессоров, психологи дают руководителям следующую рекомендацию: развивать стрессоустойчивость – «совокупность качеств, позволяющих организму спокойно переносить действие стрессоров, без вредных всплесков эмоций, влияющих на деятельность и на окружающих, а также способных вызывать психические расстройства». [1, с. 330]

Основной составляющей выработки такого качества, как стрессоустойчивость, является самоменеджмент или самоуправление – умение управлять своей деятельностью, эмоциональным состоянием, поведением. Поэтому золотым правилом каждого руководителя может стать следующее высказывание – чтобы управлять другими – нужно научиться управлять собой. Основываясь на понятии самоменеджмента, выделим некоторые методы развития стрессоустойчивости.

1) Умение саморегуляции помогает сохранять психологическую устойчивость практически на одном уровне даже в кризисной обстановке. Для управления своим эмоциональным состоянием и внутренним равновесием ученые рекомендуют аутогенные тренировки. Данные методики помогут всем, кто желает обрести «толстую кожу», кто хочет стать спокойным и невозмутимым. К занятиям такого рода, которые будут полезны руководителям для повышения стрессоустойчивости, относят медитацию, концентрацию, ауторегуляцию дыхания и самовнушение.

2) Грамотное распоряжение рабочим временем поможет руководителю повысить свою стрессоустойчивость, организованность, дисциплинированность, результативность работы и тем самым в целом увеличить трудовую эффективность.

Чтобы использовать рабочее время с пользой, кандидат психологических наук Л.Д. Столяренко рекомендует воспользоваться таким инструментом, как планирование. «Планирование в первую очередь означает умение думать с опережением и предполагает системность в работе»

[3, с. 265]. Важнее всего, по мнению Л.Д. Столяренко, не допустить потерю драгоценного времени, поэтому следует [3, с. 289-302]:

- 1) составить перечень целей и задач;
- 2) определить время для их выполнения;
- 3) выделить резервное время на непредвиденные обстоятельства;
- 4) принять решение о приоритетных делах, о делах, с которыми можно повременить, и о делах, которые можно поручить своим подчиненным;
- 5) сделать пометки в графике, календаре или записной книжке. Такой план рекомендуется составлять каждому руководителю ежедневно в начале рабочего дня;

6) в основном руководители предпочитают делать всю работу самостоятельно, не доверяя своим подчиненным или считая, что решить некоторые задачи способны только они. Зачастую это приводит к неэффективной трате рабочего времени, эмоциональному выгоранию и нервному напряжению. Поэтому, чтобы стать более стрессоустойчивым, необходимо изменить стиль своей работы, прибегнув к следующим методам [3, с. 306-309]:

а) редукция роли: снижение уровня ролеобусловленных требований и претензий к самому себе,

б) делегирование роли: возложение реализации определенных задач на других участников ролеобусловленного процесса взаимоотношений,

в) разрыв отдельных ролеобусловленных контактов,

г) расширение определенных ролеобусловленных связей при одновременном отказе от других,

д) ограничение чрезмерного усиления собственного ролеобусловленного влияния,

7) большинство руководителей трудятся без продыху, забывая о семье, друзьях, увлечениях, становясь похожими на роботов. Обычно это приводит к синдрому хронической усталости. Каждому живому человеку необходим отдых, в том числе и отдых от стрессогенной обстановки. В данном случае под отдыхом понимается «активная деятельность, включающая постоянные размышления о служебных делах» [2, с. 278]. Отдых как способ повышения уровня стрессоустойчивости предполагает «переключение внимания с социальных объектов на физические» [2, с. 283]. Для этого, по мнению ученого-психолога И.Д. Ладанова, отлично подходят рыбалка, плавание, теннис, волейбол, прогулки по лесу, сбор ягод и грибов, поделки и увлечения,

8) позитивное мышление, умение вырабатывать у себя определенное умонастроение, положительное отношение к окружающей действительности – самое важное в жизни. Ведь зачастую как мы мыслим, то и получаем.

9) осознанное восприятие стрессовых ситуаций – анализ проблемы и оценка ситуации – дает человеку возможность действовать в условиях стресса, а не прятаться от него, что впоследствии делает его сильнее и увереннее в себе,

10) моделирование стрессовых ситуаций – «мыслеобразная выработка тех или иных реакций, моделей поведения в случае воздействия каких-либо стрессоров» поможет руководителю узнать, как лучше поступить при возникновении схожих ситуаций в его профессиональной деятельности [4, с. 364]. Моделировать стрессовые ситуации рекомендуется в состоянии измененного сознания, прибегая к визуализации,

11) занятия спортом в современном мире приравнивают к активной медитации. Во время хорошей тренировки происходит выплеск неприятных эмоций, также развиваются волевые качества. Заниматься любимым видом спорта рекомендуется не менее 2-3 раз в неделю,

12) здоровый сон необходим для нормальной регенерации клеток тела, для восстановления работоспособности мозга, поэтому соблюдать режим дня и сна крайне необходимо. Для полного восстановления сил взрослому человеку требуется не менее 7-8 часов сна.

Таким образом, основными методами для развития стрессоустойчивости в управленческой деятельности являются такие приемы, как саморегуляция, готовность борьбы со стрессом, сохранение активной позиции при любых обстоятельствах, моделирование стрессовых ситуаций, а также накопление психических и физических резервов организма. А все эти приемы, направленные на повышение уровня стрессоустойчивости, также в свою очередь являются эффективными профилактическими мерами для борьбы со стрессом в бизнес-организациях и государственных учреждениях.

#### Библиографический список

1. Игишев Л.З. Краткий толковый психолого-психиатрический словарь. М.: Астрель, 2015. 507 с.
2. Ладанов И.Д. Практический менеджмент // Психотехника управления и самотренировки. М.: Корпоративные стратегии, 2014. 496 с.
3. Столяренко Л.Д. Психология управления. Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. 508 с.
4. Фонтана Д. Как справиться со стрессом. М.: Педагогика-Пресс, 2015. 352 с.
5. Anketolog.ru. Официальный сайт института общественного мнения «Анкетолог». URL: <https://iom.anketolog.ru/>

**Журавлева Светлана Ивановна**

Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Zhuravleva S.I.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**Тарханова Елена Сергеевна**

Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Tarkhanova E.S.**

Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 331.45

## **РОЛЬ ОХРАНЫ ТРУДА В СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ РАБОТНИКА**

Н.С. Зайчиков

## **THE ROLE OF LABOR PROTECTION IN THE SOCIAL PROTECTION OF THE EMPLOYEE**

N.S. Zaychikov

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются вопросы значимости охраны труда на предприятии, их влияние на конечный результат производственной деятельности. Также рассмотрены основные факторы, влияющие на состояние безопасности трудящихся на производстве, и предложены пути решения возникающих проблем в сфере охраны труда.

**Ключевые слова:** охрана труда, безопасность трудящихся, предприятие, техника безопасности, защита сотрудников от вредных и опасных факторов.

**Abstract.** This article discusses the importance of the protection of ore in the enterprise, their influence on the final result of production activities. Also describes the main factors affecting the security status of workers in production, and proposed solutions to the emerging problems in the field of labor protection.

**Keywords:** labor protection, workers' safety, enterprise, safety, protection of employees against harmful and dangerous factors.

Охрана труда в современном мире имеет огромное значение в связи с интенсивным развитием производственной сферы и появлением новых видов деятельности. Соблюдение ее принципов позволяет решить целый ряд задач, среди которых:

гарантированная защита сотрудников предприятия от вредных и опасных факторов, влияющих на их здоровье или здоровье их потомства;  
снижение расходов на обеспечение производственного процесса;  
исключение экономических убытков из-за потери рабочего времени;  
исключение претензий и финансовых санкций контролирующих органов, следящих за соблюдением требований трудового законодательства;  
повышение производительности и качества труда персонала [1].

К сожалению, необходимо констатировать тот факт, что во времена «застойного периода» новейшей истории развития нашего государства на многих отечественных предприятиях охране труда уделялось недостаточно внимания. В советскую эпоху к этому вопросу относились достаточно формально. Во времена бурного и слабоуправляемого становления рыночных отношений, в период пресловутой «горбачевской перестройки» главной своей целью руководители предприятий считали достижение максимальной прибыли, при этом пренебрегая элементарными правилами нормами техники безопасности. Так в чем же заключается роль охраны труда на предприятии?

Прежде всего, в том, что самой высокой ценностью всегда является человек, его жизнь и здоровье. Ни размер заработной платы, ни уровень рентабельности предприятия, ни ценность производимого продукта не могут служить основанием для пренебрежения правилами безопасности и оправданием существующих угроз жизни или здоровью работников. [2]

Во-вторых, правильно организованная работа по обеспечению безопасности труда повышает дисциплинированность работников, что, в свою очередь, ведет к повышению производительности труда, снижению количества несчастных случаев, поломок оборудования и иных нештатных ситуаций.

В-третьих, охрана труда подразумевает не только обеспечение безопасности работников во время исполнения ими служебных обязанностей. На самом деле сюда также относятся самые разные мероприятия: например, профилактика профессиональных заболеваний, организация полноценного отдыха и питания работников во время рабочих перерывов, обеспечение их необходимой спецодеждой и гигиеническими средствами и даже выполнение социальных льгот и гарантий. Правильный подход к организации охраны труда на предприятии, грамотное использование различных нематериальных способов стимулирования работников дают последним необходимое чувство надежности, стабильности и заинтересованности руководства в своих сотрудниках. Таким образом, благодаря налаженной охране труда снижается текучесть кадров, что тоже благотворно влияет на стабильность всего предприятия. Несомненно, есть и

другие, менее заметные формы влияния охраны труда на эффективность работы предприятия. Даже названных трех причин достаточно для понимания особой важности охраны труда на предприятии.

Охрана труда сегодня, как никогда, актуальна. Трудно представить себе успешное предприятие на рынке, руководство которого халатно относилось бы к вопросам охраны труда. Как известно, несчастные случаи на производстве выбивают из колеи, часто надолго парализуют работу предприятия, не только создавая нервную обстановку в коллективе, но и принося существенные финансовые потери. Опыт крупнейших мировых компаний показывает, что охрану труда высшие руководители считают одним из главных приоритетов. Так, из десятков показателей деятельности предприятия охрану труда и здоровья своих работников они ставят на второе место, сразу после квалификации и компетентности персонала.

Сравнивая с западными странами, актуальность вопросов по охране труда в России выше, и объясняется это тем, что более 70% основных фондов российских предприятий давно выработали свой ресурс [3]. Естественно, что работа на изношенном оборудовании влечет за собой повышенную аварийность, сопровождающуюся несчастными случаями различной степени тяжести. В связи с этим возрастает роль вопросов охраны труда как одной из первоочередных задач развития предприятия. Рост значимости безопасности жизни и здоровья трудящихся на предприятии приведет к развитию следующих процессов на предприятии:

- комфортные и безопасные условия, как один из основных факторов, влияющих на производительность, безопасность и здоровье работников;

- эффективность мероприятий по улучшению условий и повышению безопасности труда, как источник финансирования охраны труда и повышения эффективности производства, являющийся важнейшим элементом конкурентоспособности предприятия;

- социальное значение охраны труда заключается в содействии росту эффективности общественного производства путем непрерывного совершенствования и улучшения условий труда, повышения его безопасности, снижения производственного травматизма и заболеваемости;

- рост производительности труда в результате увеличения фонда рабочего времени за счет сокращения внутрисменных простоев путем предупреждения преждевременного утомления, уменьшения целодневных потерь рабочего времени по причинам временной нетрудоспособности из-за травматизма, профессиональной и общей заболеваемости.

Охрана труда – это важнейший элемент социальной политики современного государства. Без соблюдения законов по охране труда, а также без

модернизации мер по обеспечению безопасных условий труда на предприятиях невозможно эффективное развитие промышленности. [4]

Библиографический список

1. Безопасность жизнедеятельности: учеб. пособие. 3-е изд., испр. и доп. / под ред. О.Н. Русака. СПб.: Лань, 2000. 448 с.
2. Беляков Г.И. Охрана труда и техника безопасности. М.: Юрайт, 2016. 404 с.
3. Новиков Е.А. Охрана труда за рубежом. М.: Изд-во журнала «Горячая линия бухгалтера», 2006. 192 с.
4. Безопасность жизнедеятельности: учеб. пособие. Ч. 2 / под ред. Е.А. Резчикова и д-ра техн. наук В.Б. Носова. Изд., испр. и доп. М.: МГИУ, 1999.

**Зайчиков  
Николай Сергеевич**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия  
E-mail: n.zaichikov@mail.ru

**Zaychikov N.S.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 316 (035)

**ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННЫЕ СПОСОБЫ ВЫБОРКИ  
В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ**

В.А. Захарова, А.М. Егунова

**SELF-DIRECTIONAL WAYS OF SAMPLE  
IN SOCIAL RESEARCH**

V.A. Zakharova, A.M. Egunova

**Аннотация.** Определено значение выборочного исследования. Рассмотрены основные методы неслучайного отбора.

**Ключевые слова:** выборка, генеральная совокупность, репрезентативность, неслучайный отбор.

**Abstract.** The value of the sample study is determined. The main methods of non-random selection are considered.

**Keywords:** sample, general population, representativeness, non-random selection.

В настоящее время подавляющее большинство социологических исследований выполняется с применением выборочного метода. Использование данного метода означает, что проводится измерение не всех единиц, относящихся к эмпирическому объекту исследования, а только части из них.

Основной причиной применения выборочного метода является высокая ресурсоемкость сплошных обследований, которые предполагают измерение всех относящихся к объекту единиц – жителей, домохозяйств, организаций, публикаций и так далее. Применение выборочного метода – технологический прием, который позволяет многократно снизить стоимость исследования, уменьшить сроки выполнения работ, сократить до разумных пределов потребность в исследовательском персонале.

Выборочное исследование как метод появилось в середине 18 века и продолжает развиваться до наших дней. Выборочное исследование классифицируется по принципу отбора элементов генеральной совокупности.

В ситуациях, когда генеральная совокупность целиком доступна для исследовательских процедур, предпочтительнее использовать случайную выборку. К методам случайной выборки относят собственно случайный отбор, моделирование случайности, шаговый отбор и введение элементов неслучайности (районированную и гнездовую выборки).

Особую группу составляют неслучайные методы отбора, основывающиеся на принципах равенства возможности каждой единицы генеральной совокупности попасть в выборку.

К методам неслучайного отбора исследователи относят квотную и стихийную выборки, метод «снежного кома», основного массива, типичных представителей, отбора на основе принципа удобства и на основе суждений (экспертов относительно состава выборки). Рассмотрим краткую характеристику каждого метода.

Метод квотной выборки представляет собой микромодель объекта социологического исследования, которая формируется на основе статистических сведений. Важнейший принцип квотного отбора состоит в том, что критерии отбора должны высоко коррелировать с исследуемыми свойствами объекта исследования.

При квотном отборе используется обычно 3-4 критериальные характеристики. Увеличение их числа сильно усложняет его реализацию, так как это означает увеличение числа ограничений, которое необходимо соблюдать при ее формировании. Другим немаловажным принципом данного метода отбора является независимость критериев.

Метод «снежного кома» заключается в том, что успешно прошедшего исследовательские процедуры участника просят порекомендовать кого-нибудь еще для включения в исследование. Сильной стороной данной

методики является момент поручительства, которое вольно или невольно осуществляет рекомендуемый. Этот момент может быть эффективно использован в работе с закрытыми сообществами, а также в ситуациях, когда требуется высокий уровень доверия между исследователем и участником.

Еще один способ отбора участников исследования в условиях ограниченного доступа к эмпирическому объекту – использование ресурсов социальных сетей. Социальные контакты исследователей являются достаточно мощным ресурсом, грамотное распоряжение которым может дать значительный эффект.

Еще одним методом, входящим в целенаправленный способ выборки, является метод стихийного отбора, который только внешне похож на метод случайного отбора. В данном случае социолог, приблизительно зная, его ему надо опросить, идет на улицу и опрашивает всех, кого удастся или кто похож на представителей генеральной совокупности, например людей в возрасте от 25 до 35 лет. Также среди стихийного метода выборки могут быть опросы при помощи средств массовой информации, опросы покупателей, пассажиров в транспорте. Особенностью данного метода является то, что социолог заранее не может предугадать и предсказать размеры выборки.

Следующий метод, используемый в целенаправленной выборке, – метод основного массива, который представляет собой опрос 60 – 70% генеральной совокупности. Так, например, из жителей определенного района или работников определенного предприятия опрашивается большинство. В результате генеральная и выборочная совокупности сближаются. [2, с. 194]

Метод на основе принципа удобства базируется на том, что формирование выборки производится удобным для исследователя образом, например с позиции минимальных затрат или с позиции доступности опрашиваемых.

Метод выборки на основе суждений базируется на использовании мнений специалистов, экспертов относительно состава выборки. [1, с. 212]

Результат выборочного измерения практически всегда отличается от результата, который был бы получен с помощью сплошного обследования. Различия между результатами выборочного измерения и реальными параметрами генеральной совокупности называются погрешностью или ошибкой выборки. Свойство выборки, благодаря которому результаты выборочного исследования позволяют делать выводы о генеральной совокупности и эмпирическом объекте в целом, называются репрезентативностью выборки. [3, с. 103]

Несмотря на то, какой метод для исследования выбрал социолог – выборочный или сплошной, исследование должно быть репрезентативным, то есть должна быть связь между выборочной и генеральной совокупностью исследования. Именно генеральную совокупность представляет выборка, и только на генеральную совокупность могут быть распространены выявленные в выборочном исследовании тенденции.

#### Библиографический список

1. Дудина В.И., Смирнова Е.Э. Методология и методы социологического исследования. СПб., 2014. 388 с.
2. Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. Екатеринбург, 2009. 296 с.
3. Добренчиков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования. М., 2008. 726 с.

**Захарова**

**Вероника Александровна**

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

**Егунова Алёна Михайловна**

Пензенский государственный университет,  
г. Пенза, Россия

**Zakharova V. A.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**Egunova A. M.**

Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 334

## ВЛИЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

А.А. Зиманкина

### THE IMPACT OF WORKING CONDITIONS ON THE CONSOLIDATION OF PERSONNEL

A.A. Zimankina

**Аннотация.** Данная статья посвящена роли условий труда в организации, также в ней рассматриваются основные факторы, оказывающие влияние на человека и его трудовую деятельность.

**Ключевые слова:** производственная среда, условия труда, персонал, работник, состояние здоровья.

**Abstract.** This article focuses on the role of working conditions in the organization, as well it examines the main factors influencing the man and his career.

**Keywords:** working environment, working conditions, staff, employee, health.

Значительная часть жизнедеятельности человека протекает в производственной среде, и потому от условий этой среды в прямой зависимости находятся его отношение к труду, уровень работоспособности, результаты работы, состояние здоровья. Благоприятные условия труда обеспечивают как социальную гармонию человека, так и повышение производительности. И наоборот, неблагоприятные условия ведут к отрицательным последствиям. В связи с этим возникает проблема создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах.

Актуальность данной проблемы определяется необходимостью создания условий для эффективного функционирования организации через такой столь важный в настоящее время ресурс, как персонал. Также это обуславливается еще и тем, что в последние годы положение с охраной труда на российских предприятиях несколько ухудшилось. Порой ради извлечения максимальной прибыли работодатели стремятся сэкономить на здоровье работников.

Следовательно, от условий труда, в которых работает персонал, зависит: первое – это состояние здоровья, а дальше и отношение к труду, и уровень работоспособности человека, и общий ритм работы, и результаты его работы, и результаты труда всего производства.

На сегодняшний день специалисты выделяют следующие классификации групп факторов, которые влияют на формирование и изменение условий труда персонала:

Первая группа факторов – социально-экономические факторы. К ним относят:

1. Нормативно-правовые факторы: законы о труде, правила, нормы, стандарты в области организации, установления льгот и социальных гарантий отдельным категориям работников, режимов труда и отдыха, оплаты, условий и охраны труда, а также система государственного и общественного контроля за их соблюдением.

2. Социально-психологические факторы, которые характеризуют: отношение общества к условиям труда и к трудовой деятельности, интересы работников, состав и особенности персонала, стиль руководства.

3. Общественные факторы (общественные организации, создание благоприятных условий труда, улучшение экологической обстановки).

4. Экономические факторы (компенсации, гарантии либо санкции за нарушение норм).

Вторая группа – технические и организационные факторы, влияющие на формирование материально-вещественных элементов условий труда, к которым относятся: средства и предметы труда, технологические процессы, организационные формы производства, труда и управления, режимы труда и отдыха, формы разделения и кооперации труда, нормирование, приемы и методы труда, и т.п.

К третьей группе относятся естественно-природные факторы, которые влияют на работников в географо-климатических, геологических и биологических местностях. Влияние этих факторов является постоянным и непосредственно воздействует на условия труда (на температуру воздуха, атмосферное давление и пр.)

К четвертой группе факторов относятся хозяйственно-бытовые. Они связаны с санитарным и бытовым обслуживанием работников и организацией питания. [1]

В свою очередь, у работника формируется отношение к труду через такие факторы, как:

- 1) характер труда (физический, умственный, творческий);
- 2) содержание труда (особенности конкретного вида труда);
- 3) особенности личности работника;
- 4) природные и социальные потребности;
- 5) иерархия мотивов в процессе труда.

Неблагоприятные психофизиологические факторы включают:

1. Физические перегрузки работников (статические и динамические) и нервно-психические (умственное перенапряжение, монотонность труда, эмоциональные перегрузки).

2. Монотонность труда, что выражается в снижении интереса к трудовому процессу, из-за однообразного повторения рабочих операций.

3. Вынужденные, фиксированные и неудобные рабочие позы, длительность пребывания в которых является вредным фактором среды.

4. Интенсивность труда, которая определяет производительность труда и определяется степенью расходования рабочей силы в единицу времени.

5. Утомление, которое воздействует на нервную систему работника, вызывая уменьшение работоспособности и снижение количества и качества работы. [2]

Условия труда складываются из различных элементов, соотношение которых оказывает огромное влияние на работника и приводит к различным последствиям. [3]

### *Последствия, определяемые условиями труда*

| ПОСЛЕДСТВИЯ                                                                                                                                                    |                                                                                        |                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Психофизиологические                                                                                                                                           | Социально-психологические                                                              | Экономические                                                                                                      |
| Изменение функционального состояния организма: центральной нервной системы, сердечно-сосудистой, дыхательной и мышечной систем, внимания памяти, эмоций и т.д. | Трудовая и общественная активность, конфликтность, психологический климат в коллективе | Производительность, качество, текучесть, травматизм, здоровье, воспроизводство рабочей силы, качество жизни и т.д. |

Источник: Лысюк М.Н. Управление охраной труда на производстве // Справочник кадровика. 2006. № 1. С. 70-73.

Таким образом, условия труда представляют собой совокупность факторов и элементов трудового процесса, которые несомненно оказывают влияние на состояние работника, на его отношение к труду и его деятельность.

#### Библиографический список

1. Михайлов А.А. Условия труда как элемент качества трудовой жизни // Человек и труд. 2013. №2. С. 84-86.
2. Тай Б.А. Экономические и социально-психологические факторы в управлении стимулированием персонала // Молодой ученый. 2014. №21. С. 43-45.
3. Лысюк М.Н. Управление охраной труда на производстве // Справочник кадровика. 2006. № 1. С. 20-23.

**Зиманкина**  
**Алена Алексеевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Zimankina A.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ  
К УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРЕСТУПЛЕНИЯ  
В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ И ИНОЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

А.А. Айрапетян

**MODERN FEATURES ATTRACT TO CRIMINAL  
RESPONSIBILITY FOR CRIMES IN THE SPHERE  
OF ENTREPRENEURIAL AND OTHER ECONOMIC ACTIVITIES**

A.A. Ayrapetyan

**Аннотация.** В статье рассматриваются некоторые современные условия применения судами законодательства, регламентирующего особенности уголовной ответственности за преступления в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности.

**Ключевые слова:** уголовная ответственность, преступления, преступления в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности, судебная практика.

**Abstract.** The article deals with some modern conditions of application by courts of the legislation regulating features of criminal liability for crimes in the sphere of consumer and other economic activity.

**Keywords:** criminal liability, crimes, crimes in the sphere of entrepreneurial and other economic activity, judicial practice.

Поддержание в стране благоприятного делового и инвестиционного климата, равно как и условий для ведения бизнеса в целом, достигается в том числе путем стимулирования государством законной предпринимательской деятельности.

При этом последняя должна осуществляться ее субъектами самостоятельно, на свой риск, основываясь на принципах юридического равенства и добросовестности сторон, свободы договора и конкуренции.

Такой подход способствует не только эффективному решению задач государственной экономической политики, но и успешному достижению бизнес-сообществом стоящих перед ним целей.

Государством также разрабатываются и применяются действенные организационные и правовые механизмы, позволяющие исключить возможность использования уголовного преследования в качестве средства давления на хозяйствующие субъекты, в том числе при разрешении между

ними экономических споров, а также оградить предпринимателей от необоснованного привлечения к уголовной ответственности за неисполнение ими договорных обязательств в тех случаях, когда оно обусловлено обычными предпринимательскими рисками.

Уголовно наказуемым (по смыслу ч. 5 ст. 159 УК РФ) является преднамеренное неисполнение договорных обязательств в сфере предпринимательской деятельности, под которым следует понимать умышленное полное или частичное неисполнение лицом, являющимся стороной договора, принятого на себя обязательства в целях хищения чужого имущества или приобретения права на такое имущество путем обмана или злоупотребления доверием, когда сторонами договора являются индивидуальные предприниматели и (или) коммерческие организации. О наличии у лица прямого умысла на совершение мошенничества с очевидностью должны свидетельствовать имеющиеся по делу доказательства. К обстоятельствам, подтверждающим умышленный характер деяния, могут относиться, в частности, обстоятельства, указывающие на то, что у лица фактически не имелось и не могло быть реальной возможности исполнить обязательство; сокрытие информации о наличии задолженностей и залогов имущества; распоряжение денежными средствами, полученными от стороны договора, в личных целях; использование при заключении договора фиктивных уставных документов, поддельных гарантийных писем и др. При этом каждое из указанных обстоятельств в отдельности само по себе не может свидетельствовать о наличии умысла на совершение преступления, а выводы суда о виновности лица должны быть основаны на оценке всей совокупности доказательств.

Инструменты обеспечения права закреплены в основном законе государства. Так, в соответствии с требованиями ст. ст. 8, 34 и 35 Конституции Российской Федерации гарантируются единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности; частная собственность признается и защищается наравне с иными формами собственности; каждому предоставлено право свободно использовать свои способности и имущество для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

Помимо названных норм прямого действия, в качестве обеспечительных механизмов могут быть использованы и установленные законодателем дополнительные материально-правовые и процессуальные гарантии обеспечения прав и законных интересов предпринимателей, привлекаемых к уголовной ответственности по делам о преступлениях в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности.

Вместе с тем в современной практике у судов возникают определенные вопросы при применении такого законодательства, что и обусловило необходимость принятия 15 ноября 2016 г. Пленумом Верховного Суда Российской Федерации Постановления N 48.

Так, по делам о преступлениях, предусмотренных ст. ст. 159 - 159.3, 159.5, 159.6, 160, 165 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ), если эти преступления совершены в сфере предпринимательской деятельности, а также ст. ст. 170.2, 171 - 174, 174.1, 176 - 178, 180 - 183, 185 - 185.4, ч. 1 ст. 185.6, ст. ст. 190 - 199.2 УК РФ, уголовным и уголовно-процессуальным законодательством установлены особенности уголовного судопроизводства, которые должны неукоснительно соблюдаться как при осуществлении судом полномочий в досудебном производстве по уголовным делам названной категории, так и на всех стадиях их рассмотрения судами первой и вышестоящих инстанций.

Эти особенности касаются, во-первых, порядка рассмотрения сообщения о преступлении (ч. ч. 7 - 9 ст. 144 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации, далее - УПК РФ), возбуждения уголовного дела (ч. 3 ст. 20, ч. 1.2 ст. 140 УПК РФ).

Высшая судебная инстанция ориентировала суды на то, что в случаях, когда потерпевшим является коммерческая организация, уголовные дела о преступлениях, предусмотренных ст. ст. 159 - 159.3, 159.5, 159.6, 160, 165 УК РФ, возбуждаются по заявлению лица, являющегося в соответствии с уставом организации ее единоличным руководителем (лицом, выполняющим функции единоличного исполнительного органа) или руководителем коллегиального исполнительного органа (в частности, председателем правления акционерного общества), либо лица, уполномоченного руководителем коммерческой организации представлять ее интересы в уголовном судопроизводстве в соответствии с ч. 9 ст. 42 УПК РФ.

Если в совершении указанных преступлений подозревается руководитель коммерческой организации, уголовное дело может быть возбуждено по заявлению органа управления организации, в компетенцию которого в соответствии с уставом входит избрание, назначение руководителя и (или) прекращение его полномочий (к примеру, совета директоров), либо лица, уполномоченного этим органом обратиться с таким заявлением.

Кроме того, при проверке по жалобе заинтересованного лица законности и обоснованности возбуждения уголовного дела о преступлениях, предусмотренных ст. 172.1 УК РФ, и в частности соблюдения следователем требований ч. 1.2 ст. 140 УПК РФ, суд должен убедиться в том, что поводом для возбуждения уголовного дела явились материалы, направленные органу предварительного следствия Центральным банком Россий-

ской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 10 июля 2002 г. N 86-ФЗ "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)" либо ликвидатором (конкурсным управляющим) финансовой организации.

Проверяя законность и обоснованность возбуждения уголовного дела о преступлениях, предусмотренных ст. ст. 198 - 199.1 УК РФ, суд должен выяснить, направил ли следователь в соответствии с требованиями ч. 7 ст. 144 УПК РФ в трехдневный срок в вышестоящий налоговый орган по отношению к налоговому органу, в котором состоит на налоговом учете налогоплательщик (налоговый агент, плательщик сбора), копию полученного им от органа дознания сообщения о таких преступлениях с приложением соответствующих документов и предварительного расчета предполагаемой суммы недоимки по налогам и (или) сборам, а также получены ли им из налогового органа заключение или информация, предусмотренные ч. 8 ст. 144 УПК РФ.

#### Библиографический список

1. Айрапетян А.А. Отдельные вопросы предупреждения преступных посягательств в сфере экономики // Научные труды Московской государственной юридической академии. Lex Russica. 2007. N 5. С. 951–958.

2. Айрапетян А.А. Теория предупреждения преступности в России и за рубежом: история и современность // Научные труды Московской государственной юридической академии. Lex Russica. 2008. N 2. С. 411–422.

**Айрапетян Ашот Альбертович**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Ayrapetyan A.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 347

## ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР КАК АЛЬТЕРНАТИВА ТРУДОВОМУ

А.И. Атмаджиди

## A CIVIL CONTRACT AS AN ALTERNATIVE TO LABOUR

A.I. Atmachidi

**Аннотация.** Статья посвящена изучению гражданско-правового договора. Дано определение гражданско-правового договора. Изучены особенности и существенные отличия гражданско-правового договора от тру-

дового, выявлены проблемы в гражданско-правовом регулировании имущественных правоотношений, а также описаны методы их решения.

**Ключевые слова:** гражданско-правовой договор, особенности, ответственность, проблемы, альтернатива трудовому договору, методы решения.

**Abstract.** The article is devoted to the study of civil contract. This definition is a civil contract. Studied the characteristics and the significant differences in civil-law contract of employment, the problems identified in the civil law regulation of property relations, and describes methods for their solution.

**Keywords:** civil contract, features, liability issues, alternative employment contract, methods of solution.

На сегодняшний день гражданско-правовой договор представляет собой основную, важнейшую правовую юридическую форму закрепления имущественных отношений участников гражданского оборота.

Согласно с положениями статьи 420 Гражданского кодекса Российской Федерации, гражданско-правовой договор является соглашением двух или нескольких сторон об установлении, расторжении либо изменении гражданских прав и обязанностей [1].

В настоящее время имеются отдельные проблемы в гражданско-правовом регулировании имущественных правоотношений. В последние годы гражданско-правовой договор довольно часто рассматривается как «выгодная альтернатива» трудовому договору, так как он не требует от работодателя целого ряда обязанностей. Существует ещё одна причина, по которой при выборе между трудовым либо гражданско-правовым договором работодателя зачастую отдают предпочтение последнему. У гражданско-правового договора есть небольшие фискальные преимущества. С вознаграждения по данному договору не нужно платить страховые взносы на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (если только обязанность начислять их прямо не оговорена условиями договора).

В гражданско-правовых отношениях на первом месте стоит определенный результат, а в трудовых отношениях работодателя в основном важен сам процесс трудовой деятельности работника.

В трудовых отношениях работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю. В гражданско-правовых отношениях поддерживается принцип равенства сторон по гражданско-правовому договору.

Исполнители и подрядчики по своему усмотрению устанавливают последовательность выполнения возложенных на них договором обязанностей и осуществляют это на свои собственные средства. Работник же

обязан соблюдать правила внутреннего трудового режима, определённого нанимателем, также сотрудник обязан придерживаться распорядка рабочего времени. Помимо этого, работодатель должен предоставить работнику всё необходимое для исполнения трудовых обязанностей, компенсировать использование сотрудником своего имущества в процессе работы и возмещать другие затраты персонала, выполненные в интересах нанимателя.

Свою трудовую функцию работник всё время выполняет лично. Участвуя в гражданских правоотношениях, подрядчик вправе привлечь к исполнению гражданско-правового договора третьих лиц.

Исполнители и подрядчики вместо заработной платы получают предусмотренное договором вознаграждение, которое выплачивается не каждые полмесяца, как заработная плата, а в порядке, определенном договором на основании акта выполненных работ (оказанных услуг).

По трудовому договору работник несёт полную материальную ответственность только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации [3] (к примеру, недостача ценностей, причинение ущерба и т.д.). Исполнители и подрядчики обязаны в полном объеме компенсировать причиненные ими убытки.

Трудовой договор может быть срочным только в конкретных случаях. Гражданско-правовой договор, которым предусмотрено выполнение работ либо оказание услуг, заключается на установленный срок либо до момента достижения результата [6].

В том случае, если с физическим лицом заключен гражданско-правовой договор, на него не распространяются гарантии, которые предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации [3] в отношении сотрудников, работающих по трудовому договору.

В частности, такими гарантиями являются:

гарантии при выплате заработной платы (не реже двух раз в месяц);

гарантии при временной нетрудоспособности (сохранение места работы, оплата больничных листов);

возмещение расходов при использовании личного имущества;

гарантии при использовании отпусков (сохранение места работы, выплата отпускных);

гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением (сохранение места работы, отпуска);

гарантии при расторжении трудового договора (выходное пособие, преимущественное право на оставление на предприятии);

гарантии при направлении в командировку (сохранение места работы, оплата расходов).

Чаще всего, для того чтобы обойти требования Трудового кодекса Российской Федерации [3], трудовые отношения с работниками «маскируются» под договоры возмездного оказания услуг, договоры подряда либо агентские договоры.

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги. А именно совершить определенные действия либо осуществить определенную деятельность. Согласно статье 779 Гражданского кодекса Российской Федерации [1], заказчик обязуется оплатить данные услуги.

В отличие от договоров подряда, которые чаще всего предусматривают оплату работ после их сдачи заказчику, услуги оплачиваются в порядке и в сроки, установленные условиями договора. К примеру, договором установлена оплата раз в месяц, как при трудовом договоре. Это, кстати, один из признаков, который указывает на то, что за договором возмездного оказания услуг, вероятно, скрываются трудовые отношения.

По договору подряда подрядчик обязуется осуществить по заданию заказчика определенную работу и сдать ему её результат. А заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (статья 702 Гражданского кодекса Российской Федерации [1]).

Подрядные работы выполняются из материалов и за риск подрядчика. Такие характерные для гражданско-правовых договоров условия, отличающие их от трудовых договоров, прямо или косвенно предусмотрены статьями 704 и 705 Гражданского кодекса Российской Федерации [1].

Так, по агентскому договору агент обязуется за вознаграждение осуществлять по поручению принципала юридические и другие действия (к примеру, заключить договор) от своего имени, но за счёт принципала или от имени и за счёт принципала (статья 1005 Гражданского кодекса Российской Федерации [1]).

Агентский договор выступает средством маскировки трудовых отношений реже, чем договор возмездного оказания услуг и договор подряда. Это можно объяснить тем, что порядок заключения и исполнения агентского договора сложнее, поскольку он является посредническим.

Попытка работодателя «замаскировать» трудовые отношения, заключив гражданско-правовой договор, не только ограничивает права работника, но может привести к серьезным проблемам.

Например, работник заключил гражданско-правовой договор и из месяца в месяц, то есть систематически, получал в кассе предприятия доход от оказания определенных услуг либо выполнения работ. Налицо все признаки незаконной (без государственной регистрации) предпринимательской деятельности. Со всеми вытекающими последствиями.

В данном случае наступает административная (по статьям 14.1, 15.6, 23.1, 28.3 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях [5]) и даже уголовная (по статье 171 Уголовного кодекса Российской Федерации [2]) ответственность. К тому же свои требования к данному работнику предъявит и налоговая инспекция. Поскольку используемое в налоговом законодательстве Российской Федерации понятие индивидуального предпринимателя шире применяемого в гражданском праве термина «предприниматель без образования юридического лица».

В соответствии со статьёй 11 Налогового кодекса Российской Федерации [4] установлено, что физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, но не зарегистрировавшиеся в качестве индивидуальных предпринимателей, всё же несут все их обязанности. Они обязаны сдавать налоговые декларации, оплачивать все взимаемые с предпринимателей налоги и т. д.

В то же время работодатель рискует тем, что суд признает гражданско-правовой договор с работником недействительным. К примеру, если деятельность, которая поручается исполнителю, требует обязательного лицензирования либо сертификации.

Часто подобные казусы происходят со страховыми организациями. Они заключают с физическими лицами агентские договоры, а те, в свою очередь, по доверенности подписывают договоры страхования с третьими лицами. Такие договоры признаются недействительными, поскольку заключены лицом, не имеющим лицензии на страховую деятельность. Лицензии самой страховой организации недостаточно, так как агент не является юридическим лицом либо индивидуальным предпринимателем, а также работником заказчика (статья 958 Гражданского кодекса Российской Федерации [1]).

С подобными обстоятельствами можно столкнуться и в строительстве, когда с рабочими иногда заключают договоры строительного подряда, подряда либо субподряда. Гражданское законодательство Российской Федерации, безусловно, допускает участие физических лиц в договоре подряда в строительстве. Однако для работ, требующих лицензии (а к ним относятся и некоторые строительные работы), привлекать физических лиц по гражданско-правовым договорам запрещено [6].

Способов, с помощью которых можно распознать нарушение, довольно много. К примеру, в случае если «договорник» придерживается общепринятых правил работы в организации (например, работает по общему для всех графику), появляются сомнения. Подозрений становится ещё больше, в случае если организация фактически взяла на себя обязанности работодателя. В частности, предоставила «договорнику» рабочее

место, инвентарь, расходные материалы и т. д. Либо когда выясняется, что своё вознаграждение он получает в то же время, что и остальные работники организации, по ведомости на выдачу зарплаты.

Признаком того, что за гражданско-правовым договором «маскируется» трудовой, может быть использование в содержании договора понятий из трудового законодательства Российской Федерации. Либо смутно сформулированный предмет договора без указания объёма, численности, наименования работ или же услуг.

Выходом из данной ситуации является внимательное изучение условий гражданско-правового договора при его заключении, в частности, его предмета, повышение общей правовой образованности участников гражданско-правового договора, а также усиление контроля со стороны соответствующих органов и ужесточения наказания за данное правонарушение.

#### Библиографический список

1. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001.
6. Шершеневич Г.Ф. Гражданское право: учебник для вузов / отв. ред. А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой. М.: Статут, 2015. 372 с.

**Атмаджиди**  
**Алексий Игоревич**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Atmachidi A.I.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

А.А. Зиманкина, Е.А. Киселев

## ORGANIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISES SPHERES OF RESTAURANT BUSINESS

A.A. Zimankina, E.A. Kiselev

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются особенности управления персоналом в сфере ресторанного бизнеса, а также взаимозависимость между управлением персоналом и качеством обслуживания в ресторане.

**Ключевые слова:** управление персоналом, особенности и специфика управления персоналом, ресторанный бизнес, коллектив, управление персоналом в сфере услуг населению.

**Abstract.** This article examines the features of personnel management in the restaurant business, as well as the interdependence between personnel management and quality of service in a restaurant.

**Keywords:** personnel management, features and specifics of personnel management, restaurant business, staff, personnel management in the service sector to the public

Управление персоналом – это область деятельности, важнейшими элементами которой являются определение потребности в персонале, привлечение персонала, задействование в работе, высвобождение, развитие, контроллинг персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, политика участия в успехе, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками [4].

Таким образом, главное, что составляет сущность управления персоналом, – это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.

Рынок услуг на сегодняшний день перенасыщен, и многие предприятия предлагают одинаковые услуги, что порождает жесткую конкуренцию.

Быть на шаг впереди своих конкурентов позволяет грамотно организованное управление персоналом и распределение рабочей силы предприятия.

В работе любого предприятия имеются сильные и слабые стороны, так и в ресторанном бизнесе существует ряд проблем, касающихся в том числе и управления кадрами организации [3].

Наиболее значимой проблемой является отсутствие у персонала профильного образования. Найти профессионально обученного и хорошего менеджера, официанта, бармена – тяжело. А в сфере ресторанного бизнеса очень важно обучение кадров. Производя набор персонала и составляя программу стажировки, это нужно принимать во внимание.

Кроме того, работа в ресторанном бизнесе воспринимается кадрами как временная. В результате происходит постоянная смена кадров, коллектив становится разобщенным, а это ухудшает работу обслуживающего персонала в целом [2].

Текучесть персонала – это движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

К причинам текучести кадров принято относить:

1. Неудовлетворенность уровнем зарплаты. Решением этой проблемы может стать разбивка заработной платы на составляющие части, что будет мотивировать сотрудника.

2. Нестабильность выплат. Здесь вариантом устранения проблемы может стать фиксированный оклад.

3. Отсутствие трудового договора. Вариантом решения здесь может стать только оформление трудового договора с сотрудником.

4. Нарушение обещанных условий работы. Обещать "реальные" условия работы – залог успешных отношений с сотрудниками предприятия, учитывая тот факт, что в ресторанном бизнесе не всегда заработная плата персонала находится на высоком уровне. Несмотря на это, необходимо всегда оставаться честными с потенциальным работником.

5. Завышенные требования к работнику. Решение – адекватно оценивать возможности персонала.

6. Отсутствие поощрений. В качестве решения этой проблемы можно использовать внедрение бонусной системы.

7. Тяжелый график. Решение – посменный график или увеличение численности персонала.

Нельзя не упомянуть такие неочевидные причины текучести, как отсутствие использования уникальных умений работника, игнорирование инициативы, отсутствие чувства причастности к коллективу и т.д. Главное –

это найти эти причины и решить их. Зачастую, это не так сложно, как может показаться на первый взгляд. Чтобы избежать множества проблем, рекомендуется просто строго проводить подбор кадров [2].

Грамотная стратегия управления персоналом в ресторанном бизнесе позволяет установить в коллективе атмосферу доверия между работодателем и сотрудниками, вследствие чего сотрудник чувствует свою защищенность со стороны организации, но в то же время и ответственность перед руководителем [1].

Эти трудности хоть звучат пессимистически, но их можно решить, если подойти к подбору кадров с высокой тщательностью, что, возможно, поможет решить проблему текучести и подбора персонала.

Суммируя все вышесказанное, надо сказать, что управление персоналом – это целая наука, которая требует от руководителя крепких нервов, навыков психолога и потрясающего менеджера. Работа с персоналом является очень сложной частью ресторанного бизнеса, наладивши которую можно сильно повысить прибыльность заведения и его популярность.

#### Библиографический список

1. Редя Г.П., Шмырова С.С. Особенности трудовых отношений в современной России // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сборник статей XII Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: ПДЗ, 2015. С. 68-71.

2. Барсукова С.А., Румянцев Д.С. Проблема управленческих способностей в психологии // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: Сборник статей XII Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: ПДЗ, 2015. С. 10-13.

3. Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Управление карьерой персонала в организации // Сборник статей XIX Международной научно-методической конференции / под ред. А.Д. Гулякова, Р. М. Печерской. Пенза: ПГУ, 2015. Т. 2. С. 274-275.

4. Балаева О.Н., Предводителева М.Д. Управление организациями сферы услуг. М.: Издательский дом ГУВШЭ, 2010.

**Зиманкина Алена Алексеевна**

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

**Киселев Евгений Анатольевич**

Пензенский государственный университет, г. Пенза, Россия

**Zimankina A.A.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**Kiselev E.A.**

Penza State University,  
Penza, Russia

## СОДЕРЖАНИЕ ЗАЩИТЫ ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ

Ю.С. Зотов

## CONTENT OF PROPERTY RIGHTS PROTECTION

Yu.S. Zotov

**Аннотация.** Статья посвящена изучению права собственности, характерных черт защиты права собственности и иных вещных прав в современных условиях. Дано определение защиты права собственности. Изучены особенности и формы нарушения права собственности, а также способы защиты этого права. Указано на проблемы, сложившиеся в сфере защиты права собственности, и сформированы потенциальные перспективы их разрешения.

**Ключевые слова:** собственность, защита, право собственности, способы, проблемы.

**Abstract.** The article is devoted to the study of property rights, characteristic features of protection of property rights and other proprietary rights in modern conditions. Definition of protection of property rights is given below. Features and forms of offense of property rights, as well as ways of protection of this right have been studied. Attention is drawn to problems in the sphere of protection of property rights and potential prospects for their resolution are formed.

**Keywords:** property, protection, property rights, method, problems.

Право собственности представляет собой систему правовых норм, которые закрепляют отношения собственности на средства производства, а также предметы потребления [11, с. 11].

В современных социально-экономических и политических условиях, осложненных рядом проблемных элементов, недостаточно просто выработать правильные правовые позиции по делам о защите права собственности. В первую очередь важно обеспечить постоянное применение верных правовых позиций на основе не только сложившейся полноценной судебной практики, но в том числе и на основе развитого и совершенного законодательства в этой сфере.

Современные ситуации, возникающие в сфере защиты права собственности, особенно проблематичны, они крайне индивидуальны, специфичны, а правовая позиция может быть только одной. Здесь важно именно то, какой будет эта правовая позиция.

Перед законодателем и правоприменительными органами сегодня стоит задача по выработке наиболее универсальных правовых позиций, которыми бы могли руководствоваться все суды российской системы. Более того, стоит задача по выработке и такого законодательства, которое бы позволило защищать право собственности эффективно, чтобы сформированное законодательство и практика могли применяться в том числе и учеными, юристами, были понятными для всех жителей Российской Федерации, так как именно они в основном сталкиваются с непосредственной необходимостью по защите права собственности.

Очень серьезное значение для защиты права собственности и иных вещных прав имеет электронное судопроизводство, система публикации судебных актов, что не позволяет в полной мере реализовывать всевозможные принципы современного судопроизводства в России.

Очевидно, что проблемы защиты права собственности и других вещных прав имеют довольно большую степень актуальности. Привычно это обусловлено значительной ролью права собственности в сложившихся и далее складывающихся социально-экономических условиях.

Согласно положениям статьи 209 Гражданского кодекса РФ собственность представляет собой отношение лица к принадлежащей ему вещи как к своей, что выражается во владении, пользовании, распоряжении этой вещью, в устранении вмешательства иных третьих лиц в сферу власти собственника [2].

Владение – это фактическое обладание вещью. Вещь, в свою очередь, является субъективным правом на защиту объекта собственности от посягательства каких-либо третьих лиц. Пользование является извлечением из такой вещи полезных свойств путем её потребления в бытовых или же производственных целях. Распоряжение представляет собой совершение в отношении того или иного объекта собственности перечня действий, определяющих его судьбу, таких как отчуждение, залог, сдача внаем, возможно даже уничтожение [6, с. 231].

Собственник имеет право по своему личному усмотрению совершать в отношении того имущества, что ему принадлежит, любые действия, которые бы при этом не противоречили законодательству, не нарушали права и законные интересы иных лиц. Передавая отдельные полномочия иным лицам, собственник своего права собственности на имущество по закону не может потерять.

Во многих случаях собственник может быть лишен всех трёх правомочий по владению, пользованию, а также распоряжению имуществом, к примеру, арест имущества. Нельзя сказать, что это будет означать автоматическое прекращение права собственности: собственник или будет вос-

становлен в собственных правах, или право будет прекращено по тем основаниям, которые предусмотрены законодательством [7, с. 79].

Иногда права собственности может ограничиваться. Важно иметь в виду тот факт, что подобные ограничения могут вводиться исключительно федеральным законодательством и только в той мере, в какой это необходимо в целом для защиты основ конституционного строя, здоровья, нравственности, прав, а также законных интересов иных лиц, обеспечения безопасности государства и обороны страны. Если ограничения содержатся в других правовых актах, то они должны быть признаны незаконными.

В договоре между собственником и лицом, которое осуществляет владение, пользование, распоряжение его имуществом, могут быть в том числе предусмотрены и частные ограничения действий собственника, к примеру, договор аренды ограничивает полномочия собственника на какое-то время по пользованию и владению имуществом, сохраняя право распоряжения [7, с. 69]. В таком случае они возникают лишь по воле самого собственника, который не имеет права нарушать их в дальнейшем.

Конституция РФ закрепляет основные правовые принципы регулирования отношений собственности. Так, ст. 8 Конституции РФ требует равного признания и непосредственной защиты равным образом государственной, частной, муниципальной и других форм собственности [1].

Судебная защита права собственности должна осуществляться на основе отмеченных норм и принципов Конституции РФ [1], с учетом норм международного права.

Правовое регулирование собственности возникает и в дальнейшем сохраняется в первую очередь как система норм, которые закрепляют, регламентируют и в целом охраняют эти отношения. По этой причине настолько значимой и является охрана права собственности в любой правовой системе.

Гражданско-правовая охрана права собственности и других вещных прав является совокупностью гражданско-правовых норм, которые обеспечивают беспрепятственное и нормальное развитие рассматриваемых отношений непосредственно в интересах как собственника, так и всего общества [8, с. 54].

Защите права собственности в гражданско-правовой плоскости посвящена отдельная глава ГК РФ [2]. Несмотря на то, что и опосредованным образом тем не менее практически все институты гражданского права в той или иной мере оказывают посильную помощь в охране прав конкретного собственника. Но в науке существует и другая точка зрения, сторонники которой совершенно не согласны с отмеченным выше, считая, что право собственности приводит к смешению всевозможных правовых

институтов. Объяснить характерную связь всех институтов и норм можно тем, что одна и та же экономическая цель может быть достигнута не при помощи одного, а при помощи одновременно нескольких юридических средств, путем осуществления защиты всевозможных субъективных прав. Если последовательно придерживаться такой точки зрения, то задача по научной разработке вопроса о защите права собственности оказалась бы совершенно невыполнимой только в одном исследовании, так как это означало бы необходимость изучать практически весь перечень институтов гражданского права, что лишь по отношению к праву собственности и его защите довольно проблематично.

Право собственности охраняется нормами многих отраслей права: уголовным, которое устанавливает ответственность за те или иные посягательства на собственность; административным правом, которое наказывает за мелкие проступки; трудовым – регулирует материальную ответственность работника за вред, что был причинен имуществу работодателя; гражданским; семейным, земельным и пр.

В современных условиях и с учетом особенностей реализации ряда отношений на основе норм Конституции РФ [1] и ряда других актов защищенность характерна для любого субъективного права, делая его реальным и осуществимым. Способы и формы защиты могут быть довольно разнообразными. По отношению к гражданским правам в самом общем виде способы защиты закреплены нормами ст. 12 ГК РФ [2].

Право на защиту следует в самом общем виде определить как предоставление определенному управомоченному лицу реальной возможности применения мер правоохранительного характера с целью восстановления его нарушенного или же оспариваемого права. Правовая квалификация такой возможности вызывает определенные споры. Наиболее верной здесь следует назвать ту точку зрения, согласно которой право на защиту является субъективным самостоятельным правом [9, с. 33]. Верность этой позиции можно обосновать тем, что, как и любое иное субъективное право, право на защиту включает возможность совершения управомоченным лицом собственных положительных действий, а также возможность требования определенного рода поведения от конкретного обязанного лица.

Право на свои действия в этом случае включает такие меры воздействия на нарушителя, как необходимая оборона или самозащита. Право требования какого-то поведения от обязанного лица по большей части охватывает меры воздействия, которые применяются к нарушителю компетентными государственными органами, к которым сам потерпевший обращается за защитой нарушенных прав.

Защита субъективных гражданских прав, как и охраняемых законом интересов осуществляется в предусмотренном законодательством порядке, то есть путем применения надлежащих средств, форм и способов защиты [7, с. 11].

В науке форма защиты представляет собой комплекс внутренне согласованных друг с другом организационных мероприятий по вопросу защиты субъективных прав, а также охраняемых законом интересов.

Всего существует две основные формы защиты – неюрисдикционная и юрисдикционная [10, с. 23]. Последняя форма защиты представляет собой деятельность государственных органов, направленную на защиту оспариваемых или нарушенных субъективных прав, в том числе и права собственности.

Защита права собственности по общему правилу осуществляется в судебном порядке. Судебную власть осуществляют суды судебной системы России.

Средствами судебной защиты права собственности может быть иск, выраженный в обращении к суду с требованием об осуществлении правосудия, обращенное к ответчику материально-правовое требование по поводу выполнения возложенных на него обязанностей, о признании отсутствия или наличия правоотношений [6, с. 80]. Судебный порядок защиты применяется в ряде случаев, кроме тех, которые специально установлены на законодательном уровне.

Неюрисдикционная форма защиты является самозащитой гражданских прав, этот способ закреплен в ст. 12 ГК РФ [2], он является действием организаций и граждан по защите гражданских прав, охраняемых законом интересов, которые совершаются в целом ими самостоятельно и без обращения при этом за помощью к уполномоченным на то государственным органам.

Защита права собственности обеспечивается путем применения предусмотренных гражданским законодательством способов – ст. 12 ГК РФ [2].

Нельзя назвать перечень тех способов защиты права собственности, что обозначены в законодательстве, логичным и научно обоснованным. В частности, К. Б. Ярошенко указывает на то, что восстановление положения, которое существовало до момента нарушения права, представляет собой цель, а не способ защиты права [7, с. 35]. Даже несмотря на сказанное, следует отметить, что закрепление в законе даже в столь несовершенном виде самых распространенных способов защиты вполне полезная мера, так как потерпевшие во многом ориентируются в первую очередь на

возможный инструментарий средств защиты нарушенного права собственности.

Истец может самостоятельно выбрать способ защиты нарушенного права собственности. Более того, нельзя сказать, что закрепленный перечень способов защиты гражданских прав является в полной мере исчерпывающим. Допускается также и возможность применения иных методов защиты, кроме тех, что обозначены в ст. 12 ГК РФ [2].

Защита вещных прав, как можно понять из сказанного, – это элемент более объемной категории «охрана вещных прав» [9, с. 18]. Но это также и часть защиты всего перечня гражданских прав, которая осуществляется посредством общих способов защиты гражданских прав.

При всем сказанном особенности защищаемых прав оказывают важное влияние на конструкцию охранительных отношений, по той причине, что основное количество институтов гражданского права предусматривает специальные нормы по вопросам защиты соответствующих прав.

Конечно же, право собственности подлежит охране в том числе и общими способами защиты гражданских прав, но определенный смысл выделения специализированных мер обусловлен кардинально важным значением, ролью таких явлений, как собственность и право на нее, рядом других важных особенностей.

Самым важным в системе всех сегодня действующих гражданских прав следует назвать право собственности. Действующее гражданское законодательство по большей части сконструировано таким образом, что те или иные вопросы права собственности всегда занимают в нем центральное и самое значимое положение. Тот перечень способов защиты, которые позволяют охранять и восстанавливать нарушенное право собственности, однозначно доминирует в правоприменительной практике.

Законодатель должен уделить важное внимание совершенствованию перечня способов защиты гражданских прав, так как специфика сложившихся отношений в сфере собственности, в целом происходящие изменения обусловили такую необходимость.

В современном российском обществе, как можно понять из сказанного, остро стоят проблемы защиты права собственности. Очевидно, что от эффективности действий по защите права собственности, в конечном счете, напрямую зависит успех благосостояния граждан нашей страны. Одной из очевидно явных проблем видится недостаточное внимание законодателя к регламентации осуществления конкретных способов защиты права собственности. Так, ГК РФ не регламентирует порядок осуществления и пределы самозащиты, а только указывает, что подобный способ защиты права допускается. Таким образом, предлагается внести изменения в ГК

РФ, внести в новую редакцию ст. 14.1 «Порядок и пределы самозащиты гражданских прав» в следующем содержании: не допускаются действия юридических лиц и граждан с намерением защитить свои гражданские права, которые бы причиняли вред иным субъектам, ограничивали их гражданские права.

Особое внимание уделяется именно самозащите, так как это обусловлено характером права собственности, особенностями посягательств на это право и их практическим проявлением.

#### Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства. 2014. №8 (12 июля). С. 2365-2427.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 нояб. 1994 N 51-ФЗ // Собрание законодательства. 1994. №12 (11 дек.). С. 1457-1642.

3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 N 63-ФЗ // Собрание законодательства. 1996. №6 (08 июня). С. 4399-4604.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства. 2001. №12 (дек.). С. 978-1095.

5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 дек. 2001 N 195-ФЗ // Собрание законодательства. 2001. №12 (дек.). С. 134-260.

6. Гаврилов Е.В. Понятие и признаки права собственности: комплексный подход // Законодательство и экономика. 2010. № 11. С. 8-11.

7. Гражданское право: В 4-х томах. Т. 2 / под ред. Е.А. Суханова. М., 2008. 496 с.

8. Корнилова Н.В. Право собственности: понятие и содержание в российском и зарубежном праве // Юридический мир. 2014. № 8. С. 21-25.

9. Махмудова Ю.Р. К вопросу о собственности и праве собственности // Международный научный альманах. 2016. № 1 (1). С. 32-34.

10. Суханов Е.А. Российское гражданское право: В 2-х томах. Т. 1. М.: Статут, 2014. 958 с.

11. Суханов Е.А. Лекции о праве собственности. М., 1991. С. 208.

УДК 316.346.32-053.6

## **ФИТНЕС В СТРУКТУРЕ ДОСУГА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

О.В. ИONOBA

## **FITNESS IN THE STRUCTURE OF LEISURE OF STUDENT YOUTH**

O.V. Ionova

**Аннотация.** В статье рассматриваются фитнес-индустрия как современная сфера организации физкультурного досуга студенческой молодежи, ее основные преимущества, оказывающие влияние на выбор молодежи в пользу такого способа проведения досуга.

**Ключевые слова:** фитнес, физкультурная деятельность в сфере досуга, досуговые предпочтения студенческой молодежи.

**Abstract.** The article considers the fitness industry as a modern sphere of the organization of sports leisure for student youth, its main advantages that influence the choice of young people in favor of this method of leisure.

**Keywords:** fitness, physical activity in the sphere of leisure, leisure preferences of students.

Происходящие в современном экономическом пространстве изменения, направленные на качественные сдвиги в пользу развития сферы досуга, способствуют расширению возможности заполнения этой важнейшей сферы повседневности. Наиболее выраженным становится процесс взаимодействия предпринимательских и потребительских ценностей в индустрии досуга, ориентированной в основном на развлечение, способствующей отвлечению от антикультурных проявлений [1]. Среди объектов, оказывающих услуги по организации досуга населения, особое место занимают фитнес-клубы, не так давно появившиеся в нашей стране и получившие значительное распространение за последние годы по всей её территории.

Существует множество подходов к определению понятия «фитнес», согласно которым это не только набор физических упражнений, но и стиль жизни. Фитнес, являясь разновидностью спортивного движения и отраслью сферы услуг, изучается в рамках многих научных отраслей и считается социально-культурным феноменом. Фитнес полностью выполняет рекреативную функцию досуга, которая, по мнению Ю.Е. Рыжкина, подчеркивающего в своей работе важность физической рекреационной активности, должна способствовать самореализации личности и поддерживать общее здоровье индивида [2].

Активное внедрение фитнеса в повседневную жизнь населения происходит путем широкого пропагандирования в средствах массовой информации образа успешного во всех сферах, независимого, здорового и физически совершенного человека. Студенческая молодежь, обладая социально-психологическими особенностями, выраженными в повышенном эмоциональном восприятии и реакции, наиболее подвержена влиянию СМИ. Формирование и поддержание интереса молодежи к физкультурно-спортивным мероприятиям как к способу не только получения физических нагрузок необходимых организму, но и как к современному способу общения и соответствия модным тенденциям наиболее эффективно осуществляется при помощи СМИ [3]. Студенческая молодежь стремится соответствовать создаваемой с помощью этих средств модели поведения и образу жизни.

Фитнес-индустрия вызывает у своих потребителей ощущение принадлежности к высшему обществу. Качественное обслуживание, индивидуальный подход к каждому посетителю фитнес-клуба и нацеленность на удовлетворение максимального количества потребностей клиента, а главное – стремление принести пользу для его здоровья, выгодно отличают фитнес-индустрию от других организаций досугово-рекреационной сферы.

Еще одним фактором, влияющим на выбор молодежи в пользу занятий фитнесом, является его способность удовлетворить потребности индивидов не только в увеличении двигательной активности, но и в повышении общей культуры занимающихся, что достигается путем использования различных подходов к созданию фитнес-технологий [4]. Все это является основными причинами увеличения числа молодежи, выбирающей посещение фитнес-клубов в качестве одного из наиболее предпочитаемых способов проведения досуга. Так, по результатам исследования, проводимого в вузах г. Пенза, выявлено, что 37% представителей этой социальной группы посещают фитнес-клубы, что является самым распространенным способом реализации физкультурной деятельности в свободное от учебы время. У большинства студентов занятия в спортивных клубах удовлетво-

ряют ряд потребностей, среди которых основными являются укрепление здоровья (53%), самосовершенствование (49%), развитие силы и выносливости (44%) и совершенствование фигуры (39%).

Интерес к фитнесу и его разновидностям основывается на его способности предоставлять возможности для удовлетворения потребностей и интересов широкого круга занимающихся в зависимости от пола, уровня физической подготовленности и состояния здоровья. В результате исследования было выявлено, что среди студентов, посещающих фитнес-клубы, 53% - юноши и 47% - девушки. В процессе исследования установлено, что не все респонденты имеют хорошую физическую подготовленность, каждый пятый студент указал, что никогда не занимался спортом в детском возрасте, однако он не испытывает по этой причине особых трудностей на занятиях в фитнес-клубе.

Исследование показало, что представители студенческой молодежи посещают фитнес-клубы достаточно регулярно, в основном 2-3 раза в неделю (72%), а 16% респондентов тренируются каждый день. Незначительной оказалась доля тех, кто использует этот вид деятельности менее 1 раза в неделю - 5%. Кроме того, 94% респондентов планируют продолжать свою физкультурную деятельность и в последующие годы после окончания вуза, вне зависимости от изменения своего социального статуса.

Занятия в фитнес-клубах способствуют формированию устойчивого увлечения физкультурной деятельностью и потребности в регулярном применении этих практик молодежью в сфере досуга. Это является взаимовыгодным сотрудничеством между предпринимателем, предоставляющим спортивные услуги и стремящимся к получению максимальной прибыли, и потребителем фитнес-услуг, получающим в первую очередь возможность физического развития и совершенствования, способствующего сохранению и укреплению здоровья. Таким образом, дальнейшее развитие фитнес-индустрии будет способствовать росту числа молодежи, вовлеченной в физкультурную деятельность.

#### Библиографический список

1. Понукалина О.В. Досуг в обществе массового потребления: концептуальные рамки исследования // Известия Саратовского университета. 2009. Т. 9. Сер. Социология. Политология, вып 1. С. 23-27.
2. Рыжкин Ю.Е. Социально-психологические проблемы физической рекреации: моногр. СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена; Нестор, 2005. 165 с.
3. Ионова О.В. Современные виды досуга студенческой молодежи // Известия высших учебных заведений. Приволжский регион. Общественные науки. 2015. №3. С. 106-113.

4. Сайкина Е.Г. Фитнес-технологии: понятие, разработка и специфические особенности // Вестник спортивной науки. 2016. №1. С. 50-53.

**Ионова**  
**Ольга Владимировна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Ionova O.V.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 342

**ОСОБЕННОСТИ УГОЛОВНОЙ И АДМИНИСТРАТИВНОЙ  
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДЕПУТАТА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО  
ОРГАНА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЗГЛЯД  
С ПОЗИЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО  
И МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРАВА**

А.А. Айрапетян

**PECULIARITIES OF CRIMINAL AND ADMINISTRATIVE  
LIABILITY THE DEPUTY OF A REPRESENTATIVE BODY  
MUNICIPALITIES: PERSPECTIVE CONSTITUTIONAL  
AND MUNICIPAL LAW**

А. Ayrapetyan

**Аннотация.** В статье под должностными правонарушениями понимаются правонарушения, совершаемые должностными лицами, к которым в первую очередь отнесены правонарушения, предусмотренные уголовным, административным законодательством. Анализ правоприменительной практики свидетельствует о том, что при применении норм административного законодательства депутат представительного органа муниципального образования должностным лицом не является, а при применении норм уголовного законодательства - является, особенно по коррупционным преступлениям. Исследование легальных определений термина "должностное лицо", содержащихся в уголовном, административном законодательстве, законодательстве о местном самоуправлении, показывает, что под должностным лицом понимается лицо, обладающее властными полномочиями в отношении подчиненных или не подчиненных ему лиц. В статье проведено исследование собственных полномочий депутата как

члена представительного органа муниципального образования и самого представительного органа муниципального образования. Автор обращает внимание, что правоприменительные органы фактически отождествляют полномочия коллегиального органа власти и члена выборного органа. Констатируется, что правоприменители зачастую ошибочно отождествляют наличие у депутата права голоса, права на участие в коллективном принятии решения и самого решения представительного органа. Следуя такой логике, можно сказать, что избиратель, обладавший правом голоса и голосовавший в 1993 г. за Конституцию РФ, являлся должностным лицом, что в корне неверно. Обосновывается позиция о том, что депутат представительного органа муниципального образования, работающий на непостоянной основе, не является должностным лицом по смыслу уголовного и административного законодательства. Необходимо внесение изменений и дополнений в действующее законодательство в части конкретизации понимания должностных лиц в контексте выборных должностных лиц. Именно на это указано и в Определении Конституционного Суда РФ от 1 июня 2010 г. N 885-О-О.

**Ключевые слова:** должностные преступления, уголовная ответственность, депутат, административная ответственность, административные правонарушения, представительный орган муниципального образования, полномочия депутата, объективное вменение.

**Abstract.** In the article, official offences are understood to mean offences committed by officials, to which the offences provided for by criminal and administrative legislation are primarily referred. The analysis of law enforcement practice shows that when applying the norms of administrative law, the Deputy of the representative body of the municipality is not an official, and when applying the norms of criminal law - is, especially for corruption crimes. Research the legal definitions of the term "official" contained in the criminal, administrative legislation, local government, shows that the official person means a person having authority to subordinates or subordinate entities. In the article a study of its own Deputy's term of office as a member of the representative body of a municipal entity and the representative body of municipal formation. The author draws attention to the fact that law enforcement bodies in fact identify the powers of a collegial authority and a member of an elected body. It is stated that law enforcement officers often mistakenly identify the Deputy's right to vote, the right to participate in the collective decision-making and the decision of the representative body. Following this logic, we can say that the voter who had the right to vote and voted in 1993 for the Constitution of the Russian Federation, was an official, which is fundamentally wrong. The article substantiates the position that the Deputy of the representative body of the municipality, working on a non-

permanent basis, is not an official in the sense of criminal and administrative law. It is necessary to make changes and additions to the current legislation regarding concretization of understanding of officials in the context of elected officials. this is indicated In The determination of the constitutional Court of the Russian Federation of June 1, 2010 N 885-O-O.

**Keywords:** official crimes, criminal liability, Deputy, administrative responsibility, administrative offenses, representative body of the municipality, powers of the Deputy, objective imputation.

Термин "должностные правонарушения" в действующем законодательстве отсутствует, хотя в литературе встречается. Вместо этого обычно используются такие понятия, как "должностные преступления", "административные правонарушения должностных лиц" и др. С определенной долей условности под должностными правонарушениями можно понимать правонарушения, совершаемые должностными лицами в связи с исполнением или неисполнением ими должностных обязанностей. К этим правонарушениям следует в первую очередь относить правонарушения, предусмотренные уголовным, административным законодательством.

Одним из элементов состава любого правонарушения является субъект правонарушения. Попробуем разобраться, является ли депутат представительного органа муниципального образования субъектом должностных правонарушений, можно ли его привлечь, например, к уголовной или административной ответственности за деятельность, обусловленную его депутатской работой.

Начнем с того, что попробуем установить, как этот вопрос рассматривается на практике. Например, житель города Новосибирска З. хотел погнудить депутата городского совета К. дать ответ на его обращение, которое депутат К. упорно игнорировал. В обоснование своей правоты житель города З. приводит нормы законодательства об обращении граждан, которое, по его мнению, распространяется на органы власти и их должностных лиц. В Кассационном определении Новосибирского областного суда от 11 июля 2006 г. по делу N 33-2348 говорится, что законодательством не предусмотрена обязанность давать письменные ответы на обращения граждан, отсутствует ответственность депутата за непредоставление ответа на обращение. По мнению суда, дача ответов на обращения граждан депутатами не предусмотрена, форма взаимоотношения депутата с избирателями заключается в отчетах перед избирателями округа о своей работе и информировании о своей работе через средства массовой информации [1]. Иными словами, депутат не является субъектом данного правонарушения. Интересно отметить, что в 2014 г. именно такую ситуацию рассматривал

прокурор Воронежской области. Получается, что с точки зрения законодательства об обращениях граждан депутат не является должностным лицом, к ответственности за должностные правонарушения его привлекать нельзя.

Депутаты представительных органов муниципальных образований, к сожалению, довольно регулярно привлекаются к уголовной ответственности. Например, по словам прокурора Удмуртской Республики, 17 уголовных дел возбуждено в отношении 15 депутатов муниципального и районного уровней (уклонение от уплаты налогов, сокрытие доходов, невыплата зарплаты, незаконное предпринимательство, злоупотребление полномочиями, нарушение правил охраны труда, мошенничество, кража, нанесение побоев, умышленное причинение вреда здоровью средней тяжести, применение насилия в отношении сотрудников милиции, незаконные действия в отношении арестованного).

В правоприменительной практике есть и примеры привлечения депутатов представительных органов муниципальных образований к уголовной ответственности за коррупционные преступления. Например, в ноябре 2007 г. в Твери был оглашен приговор в отношении 14 депутатов Тверской городской Думы во главе со спикером, обвиняемых в получении взяток на 4 млн. рублей [2]. Согласно уставу города Твери, действовавшему в тот период времени, Тверская городская Дума должна состоять из 33 депутатов; правомочность органа – 22 депутата. Решения принимаются большинством голосов от присутствующих на правомочном заседании.

Действующее уголовное законодательство не предусматривает коллективной (коллективной) уголовной ответственности. Поэтому при ознакомлении с судебными решениями по этому делу возникает ряд вопросов.

#### Библиографический список

1. Айрапетян А.А., Нарутто С.В., Заболотских Е.М. Ответственность органов публичной власти: правовое регулирование и правоприменительная практика. М., 2014. С. 368.
2. Айрапетян А.А. Контроль, ответственность власти и иные гарантии права на осуществление местного самоуправления: монография. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2008. С. 340.

**Айрапетян  
Ашот Альбертович**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**A.A. Ayrapetyan**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

М.Р. Исляева, С.Г. Михнева

## IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS OF PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

M.R. Islyayeva, S.G. Mikhneva

**Аннотация.** В статье рассматривается актуальная проблема совершенствования условий труда персонала. Сотрудник, пребывающий в благоприятных условиях на рабочем месте, будет лучше трудиться, вырастет производительность труда, уменьшится заболеваемость и травматизм персонала, что будет способствовать снижению издержек организации и росту финансовых показателей.

**Ключевые слова:** условия труда, персонал, рабочее место, совершенствование организации.

**Abstract.** In article the current problem of improvement of working conditions of personnel is considered. The employee staying in favorable conditions in a workplace will better work, the labor productivity will grow, the incidence and traumatism of personnel will decrease that will promote decrease in expenses of the organization and growth of financial performance.

**Keywords:** working conditions, personnel, workplace, improvement of the organization.

Большую значимость совершенствования условий труда можно объяснить тем, что они в основном являются производственной средой, где осуществляется деятельность человека в процессе труда. Состояние условий труда напрямую связано с уровнем работоспособности человека, результатами его деятельности, состоянием здоровья, отношением к труду. Совершенствование условий труда существенным образом оказывает влияние на увеличение его производительности.

Труд является деятельностью, выполняемой «под прямым или опосредованным влиянием внешней материальной необходимости» [2].

В разных аспектах трудовой деятельности особенную роль играют условия труда. Благоприятные условия влекут интенсивный и производительный труд, поддерживание на высоком уровне работоспособности человека, сохранение его здоровья, а в наиболее широком смысле – гуманизацию труда и реализацию концепции качества трудовой жизни [4].

Условия труда – это совокупность социально-экономических, организационно-технических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, и эстетических факторов, которые образуют систему, цель которой заключается в улучшении работоспособности и безопасности персонала. К факторам также относится режим труда и отдыха (обеспечение высокой работоспособности путем уменьшения утомления) [3].

Необходимо обратить внимание, что безопасность труда является важнейшей составляющей благоприятных условий труда. Какой бы комфортной ни была трудовая деятельность, если существует реальная угроза для жизни и здоровья человека, это перечеркнет все достигнутое. В охране труда выделяется производственная санитария, техника безопасности, пожарная безопасность, инструкция по охране труда [1]. Организационные, гигиенические, санитарно-технические мероприятия и средства, предотвращающие влияние вредных производственных факторов, получили название «производственная санитария». Мероприятия по ней являются составной частью системы охраны труда на предприятии.

Под микроклиматом производственных помещений понимаются условия внутренней среды, определяющиеся действующими на организм человека сочетаниями температуры, влажности и скорости движения воздуха, а также температуры окружающих поверхностей. Условия, при которых человек не переохлаждается или перегревается, будут являться комфортными в тепловом отношении. На рабочем месте нужно поддерживать конкретные параметры микроклимата для разных категорий работ. Контроль данных параметров осуществляется при помощи таких приборов, как термометр, термограф, психрометр, гигрограф, анемометр и т.д.

Также для совершенствования микроклимата проводятся мероприятия. К ним относятся:

- рационализация объемно-планировочных решений производственных зданий (не  $15 \text{ м}^3$  объема и не менее  $4,5 \text{ м}^2$  на одного рабочего);

- вентиляция и кондиционирование воздуха, тепловая изоляция оборудования;

- рационализация труда и отдыха.

Важное место в обеспечении работоспособности сотрудника играет освещение. Неправильное освещение способствует утомлению зрения, отрицательному влиянию на нервную систему, а также может быть причиной несчастного случая. Важнейшей характеристикой условий освещения является величина освещенности рабочей поверхности, определяющаяся как отношение светового потока к площади его распределения.

Способы борьбы с шумом связаны с общим уровнем культуры и состоянием технических средств. К примеру, надежное закрепление всех

узлов и деталей оборудования и машин на производстве, использование амортизирующих устройств, использования средств защиты и т.д.

Эстетика вызывает положительные эмоции и повышает работоспособность персонала. Необходимо улучшать внутреннюю и внешнюю территорию организации путем удобных подходов и подъездов к предприятию, а также территории внутри него; с помощью озеленения площади предприятия, в том числе устройство газонов, клумб, фонтанов, скульптур.

На физическую нагрузку человека значимое воздействие оказывает монотонность труда, иными словами, дублирование простых, коротких по времени и однотипных приемов, действий, движений, которая приводит к усталости и снижает работоспособность. При организации труда желательно снизить последствия монотонности. Это можно достигнуть путем чередования простых и сложных операций, перерыва на отдых, а также с помощью создания кабинетов для релаксации и применения отвлекающих средств (музыка).

Итак, создание нормальных условий труда кроется в обеспечении благоприятной обстановки на рабочем месте. Меры по совершенствованию условий труда в организациях требуют постоянного улучшения, учитывая технологический прогресс и время. Совокупный вклад государства, предпринимателя и сотрудника в совершенствование условий труда приведет к увеличению его производительности и качества продукции, что является важным для работодателей и одновременно поможет сохранить здоровье рабочего персонала.

#### Библиографический список

1. Андреев С.В., Ефремова О.С. Охрана труда от «А» до «Я». Вып. 3. М.: Альфа-Пресс, 2016. 392 с.
2. Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2014. 58 с.
3. Денисова Е.И. Совершенствование условий труда персонала организации // Молодой ученый. 2016. №11. С. 704-708. URL: <https://moluch.ru/archive/115/31084/> (дата обращения: 01.12.2017).
4. Шумаков Ю.Н., Еремин В.И., Жариков С.В., Панов В.Б. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК / под ред. Ю.Н.Шумакова. М.: КолосС, 2016. 304 с.

**Исляева Мярям Рифатовна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: [islyaeva.m@mail.ru](mailto:islyaeva.m@mail.ru)

**Islyaeva M.R.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Михнева**  
**Светлана Георгиевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Mikhneva S.G.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 316.453

## **СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА, РАБОТАЮЩЕГО В СФЕРЕ НЕДВИЖИМОСТИ**

Ю.А. Карпухина

## **SPECIFICS OF MOTIVATION OF THE PERSONNEL WORKING IN THE FIELD OF REAL ESTATE**

Ju.A. Karpukhina

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены основные вопросы, связанные с проблемами построения системы мотивации персонала риэлторских агентств и агентств недвижимости. Термином «мотивация» принято обозначать два вида явлений. Мотивация может рассматриваться как система мотивов конкретного сотрудника либо как система действий по активизации мотивов данного сотрудника или группы в целом. Для риэлторских компаний характерен запрос на построение мотивационных программ, обеспечивающих высокую результативность персонала. В мотивационном менеджменте риэлторских компаний разрабатываются технологии материального и нематериального стимулирования.

**Ключевые слова:** мотивация персонала, система мотивации, материальное стимулирование, нематериальные виды мотивации.

**Abstract.** In this article, the main issues related to the problems of building a motivation system for personnel of realtor agencies and real estate agencies are considered. The term "motivation" is used to designate two types of phenomena. Motivation can be viewed as a system of motives for a particular employee or as a system of actions to activate the motives of a given employee or group as a whole. Realtor companies are characterized by a request to build motivational programs that ensure high staff performance. In the motivational management of real estate companies, technologies for material and non-material incentives are being developed.

**Keywords:** staff motivation, motivation system, material incentives, intangible motivations.

Риелтор (англ. realtor) – частное лицо или организация, профессионально занятое посредничеством при заключении сделок купли-продажи, аренды коммерческой и жилой недвижимости путем сведения партнеров по сделке и получения комиссионных.

Агент по недвижимости – лицо, действующее от имени и по поручению клиента в целях приобретения, продажи или аренды недвижимости.

Принципал – лицо, участвующее в сделке за свой счет; лицо, уполномочивающее другое лицо действовать в качестве агента. П. уплачивает агенту вознаграждение в размере и в порядке, определенном в агентском договоре.

Мотивация сотрудников – вопрос очень непростой и требует персонального подхода к каждому сотруднику. Для одного человека важно быть лидером и его можно стимулировать грамотами, дополнительной информацией о нем в рекламных изданиях. Другие любят признание – их можно стимулировать ценными подарками и какими-то финансовыми преференциями. Третьи, особенно новички, думают о каких-то конкретных земных благах (машина, квартира, семейный отдых) и здесь приходится использовать и финансовую заинтересованность, и привлечение к участию в конкурсах и обучающих семинарах. Так что кроме общих подходов в вопросах мотивации своих сотрудников руководителю ни в коем случае нельзя забывать и о подходах индивидуальных.

Вопрос разработки системы вознаграждения в сфере сделок с недвижимостью (материальная мотивация деятельности) имеет под собой институциональную проблему взаимодействия «принципал – агент». Главный вопрос, который возникает при этом, – оппортунистическое поведение агента в связи с неполнотой и асимметричностью информации принципала, а также значительные издержки принципала по контролю за деятельностью агентов. Прежде всего, отметим, что манипулирование принципалом (работодателем) возможно в связи с тем, что агенты (риелторы) обладают уникальной информацией, которую могут использовать для получения собственного дохода в обход работодателя. При этом работодатель не может в силу разных причин эффективно использовать методы контроля, хотя может принимать меры в этом направлении. [3, с. 16]

Вопросами снижения оппортунистического поведения агента занимается теория оптимального контракта. В данной работе предпринимается попытка создания оптимальной схемы вознаграждения риелтора по результатам деятельности, имеющей целью не только создать экономическую заинтересованность в результатах работы, но и активизировать соревновательную сторону работы среди агентов, стимулируя агента, достигшего наивысших результатов. [4, с. 194]

Для лучших работников предусматривается переход в систему участия в прибылях, при которой работник получает все 100% вознаграждения от сделки с клиентом, а риелторская фирма переходит на позиции агента и получает фиксированную величину прибыли как арендную плату за предоставление риелтору рабочего места и организацию услуг по сопровождению его бизнеса.[1, с. 130]

Соревнование между работниками риелторской фирмы возможно в случае наличия различий в условиях оплаты труда работников, имеющих разные результаты. Кроме того, предусматриваются премиальные для работников, получивших наивысшие результаты.

Наряду с экономическими методами стимулирования результативности труда, мотивационный менеджмент риелторской компании активно развивает системы нематериального стимулирования. Здесь к основным методам относят:

- «метод целеполагания» или целевой метод, когда перед сотрудником ставятся ясные конкретные цели, согласованные с его мотивами, осуществляется построение мотивационной модели достижения цели;
- метод расширения и обогащения работы, обеспечивающий осознание большей значимости, влияния, самостоятельности у сотрудника;
- метод соучастия или привлечения сотрудников (партисипативный), предполагающий участие сотрудников в производственных советах, инициативных или проектных группах, что повышает их активность и лояльность. У сотрудников появляется установка на кооперативность в поведении, заинтересованность в информации, полезной для фирмы. [2, с. 374]

Одним из основополагающих факторов успешной реализации мотивирующих программ в риелторской компании является организационная культура как система общих для персонала ценностных ориентаций и норм, а также возможность идентификации персонала с организацией. Знание сотрудником миссии компании, понимание и признание целей деятельности организации, в которой он работает, формируют ориентацию сотрудника на долгосрочную профессиональную перспективу.

#### Библиографический список

1. Коптева К. В. Возможности применения системы KPI для мотивации персонала // Основы ЭУП. 2014. №4 (16). С.128-131.
2. Корж Н.В. Нематериальные инструменты мотивации персонала // Университетское образование: материалы XVIII Международ. научно-метод. конф., посвященной 200-летию со дня рождения М.Ю. Лермонтова / под ред. А.Д. Гулякова, Р.М. Печерской. 2014. С. 372-374.

3. Медовый А.Е. Пути совершенствования профессионального развития работников риэлторских услуг // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2010. №2. С. 13-18.

4. Мозговой А.И. Мотивация персонала на основе системы показателей // Интернет-журнал «Науковедение». 2014. №5 (24). С. 194.

**Карпухина Юлия Александровна**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: karpukhina@inbox.ru

**Karpukhina Ju.A.**

Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 331

## **ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ**

Е.П. Кочеткова, В.В. Ухоботов

## **EVALUATION OF PERSONNEL AS A FACTOR OF MOTIVATION**

E.P. Kochetkova, V.V. Uhobotov

**Аннотация.** В данной статье рассматривается проблема оценки персонала как важного элемента мотивации сотрудников, так как важнейшим условием успеха организации в настоящее время является вовлеченность каждого сотрудника в достижение общих поставленных целей.

**Ключевые слова:** оценка персонала, мотивация, личностные качества, индивидуальные особенности, система оценки и мотивации персонала организации.

**Abstract.** This article discusses the problem of evaluation of personnel as an important element of employee motivation as an essential condition for the success of enterprises is the involvement of every employee in achieving common goals.

**Keywords:** personnel assessment, motivation, personality, individual characteristics, the system of assessment and motivation of staff.

На современном этапе развития бизнес-технологий ключевыми ресурсами любой организации являются человеческие ресурсы. Предприятия конкурируют, в том числе на уровне профессионального развития своих сотрудников – их знаний, умений, навыков. Для наиболее разумного и эффективного использования данного ресурса необходимо правильно его оценить. Различные системы, методы и методики оценки

персонала позволяют выявить и раскрыть потенциал каждого сотрудника и направить его на реализацию стратегических целей организации. Оценка персонала в данном случае выступает важным элементом контроля и мотивации сотрудников [1].

Система мотивации персонала начинает функционировать с момента рождения организации. В ходе работы, а также по результатам своей трудовой деятельности работник получает различные организационные гарантии и возможности, а также конкретные вознаграждения (материальные и нематериальные), которые оказывают стимулирующее воздействие.

Оценка персонала изначально является связующим звеном между мотивационными стремлениями персонала, проявляющиеся как его трудовая активность, и конечным результатом трудовой деятельности. Не последнюю роль в этом процессе играет доминирующий тип и уровень развития организационной культуры предприятия. Этот процесс можно представить как внутреннюю замкнутую цепочку, по которой осуществляется функционирование организационно-мотивационного механизма управления персоналом организации. Исходные параметры работы данного механизма – это интересы работников и цели организации, которые соблюдаются менеджментом посредством регулирования их трудовой активности, а регулятором выступает именно система оценки.

Подобного рода оценка трудовой активности персонала призвана регулировать различные стимулы деятельности, которые влияют на мотивационные стремления персонала. К оценке индивидуальных восприятий работника можно отнести выявление степени удовлетворенности сотрудника своей работой в организации, ее условиями, коллективом (командой) и атмосферой в нем и т.п., что также возможно регулировать в ходе работы.

Оценка результатов деятельности работника вне исследования содержания трудового процесса с индивидуальным подходом окажется неэффективной, как и без анализа качеств персонала, которые обеспечивают конкурентоспособность в трудовом коллективе и конкретной сфере деятельности. Таким образом, если в структуре оценки отсутствует любая из этих составляющих, то процесс оценки персонала станет неэффективным с точки зрения дальнейшего развития.

На практике для аппарата управления предприятием становится необходимым создание для каждого сотрудника оптимальных условий и режима труда, культурной среды, которая должна основываться на корпоративных ценностях. Это станет огромным стимулирующим эффектом для «готовности и желания работников предприятия выполнять более необходимого минимума» [4].

Необходимо отметить, что эффективность мотивационного фактора управления основывается на оценке персонала во всех ее проявлениях (как функции, процесса и результата). Оценка будет эффективной только тогда, когда она предусматривает активизацию тех или иных стимулов трудовой деятельности персонала. Оценка как фактор мотивации преследует цель развития персонала, подразумевается процесс совершенствования личных, трудовых и отличительных качеств работников. Если происходит грамотная реализация данной концепции, то она должна иметь логическую обусловленность мотивирующих факторов, а именно повышение компетентности работников вместе с непрерывным стремлением к обучению. Перефразируя выдающегося американского просветителя 18-го века Б. Франклина современным экономическим языком, можно отметить, что наиболее прибыльные инвестиции – это инвестиции в знания [2].

В другой ситуации, когда управленцы предприятия практикуют оценку конкурентных преимуществ персонала, это, в свою очередь, также способствует росту компетентности работников.

Таким образом, наравне с профессиональными качествами, одинаково ценны и творческие, и индивидуально-психологические особенности персонала, которые должны оцениваться комплексно. Задачей механизма мотивационной оценки персонала является раскрытие, использование и совершенствование потенциально сильных качеств каждого работника до уровня, который отвечал бы потребностям в постоянном поддержании конкурентоспособности организации [2].

Следовательно, оценка конкурентных преимуществ персонала, а именно: профессиональных, интеллектуальных, творческих и индивидуально-психологических качеств – является фактором мотивации в управлении персоналом организации. Повышение уровня компетентности специалиста происходит за счет механизма мотивации и оценки внутренних стремлений личности к интеллектуальному и эмоциональному росту и развитию, на практике – это в первую очередь способности к непрерывному обучению и самосовершенствованию работника, в итоге это и обеспечивает личностный эффективный труд и эффективность трудовой деятельности коллектива организации в целом.

#### Библиографический список

1. Бачина Е.С. Методы оценки персонала // Молодой ученый. 2017. №8. С. 139-144.
2. Богословский А.А. Персонал без оценки – деньги на ветер // Персонал. 2014. №2. С.73-76.
3. Колпаков В.Ю. Управление развитием персонала: теория и практика // Персонал. 2014. №11. С.64-69.

4. Панков В.О., Тупик И.Е. Внутрифирменная система сертификации персонала // Менеджер по персоналу. 2016. №2. С. 4-13.

**Кочеткова Екатерина Петровна**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: yekaterina.kochetkova1@mail.ru

**Kochetkova E.P.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**Ухоботов Владимир Владимирович**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Uhobotov V.V.**

Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 347.6

## **НАСЛЕДОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ИМУЩЕСТВА**

Л.А. Коротченкова

## **INHERITANCE OF CERTAIN TYPES OF PROPERTY**

L. A. Korotchenkov

**Аннотация.** В статье рассматриваются понятие, значение, особенности и проблемы современного института наследования отдельных видов имущества в России. Детально разбирается, как наследуются такие виды имущества, как недвижимое имущество владельцев предприятий, интеллектуальная собственность, государственные награды, выигрыши, невыплаченные умершему денежные средства, вклады в банках и др.

**Ключевые слова:** наследство, имущество, наследодатель, наследники, виды наследства, наследование отдельных видов имущества.

**Abstract.** The article considers the concept, significance, features and problems of the modern institution of inheritance of certain types of property in Russia. In detail understand how such types of property as inheritance of enterprise owners, intellectual property, state awards, winnings, unpaid money, deposits to the bank, etc., are inherited.

**Keywords:** inheritance, property, testator, heirs, types of inheritance, inheritance of certain types of property.

Наследственное правоотношение возникает при наступлении указанных в законе юридических фактов. Таковыми являются смерть гражданина или объявление судом гражданина умершим.

Наследование в РФ входит в сферу Гражданского права, а именно: регулируется положениями нескольких статей в ГК РФ. В современном ГК впервые дано легальное определение наследования, которое ранее носило только доктринальный характер.

Согласно п. 1 ст. 1110 ГК под наследованием понимается отношение перехода имущества умершего к другим лицам в порядке универсального правопреемства. При универсальном правопреемстве к правопреемнику переходит вся совокупность гражданских прав и обязанностей правопреемника<sup>1, 5</sup>.

В ГК РФ подчеркивается, что наследственное имущество переходит к наследнику в неизменном виде как единое целое и в один и тот же момент, если из правил ГК не следует иное.

Имущество в гражданском праве понимается по-разному, в зависимости от того, о каких гражданско-правовых отношениях идет речь. Так, имущество может означать вещи (ст. ст. 209, 301 ГК), вещи и имущественные права (ст. 128 ГК). В наследственном праве, согласно ст. 1112 ГК, имущество понимается максимально широко - как комплекс, состоящий из актива (вещи, имущественные права) и пассива (имущественные обязанности), принадлежавших наследодателю на день открытия наследства.

В Гражданском кодексе представлено несколько видов наследственного права:

- 1) по закону;
- 2) по завещанию;

Субъектами наследственного преемства являются наследодатель и наследники. Наследодатель – лицо, после смерти которого наступает наследственное правопреемство. Наследодателями могут быть российские и иностранные граждане, а также лица без гражданства, проживающие на территории нашей страны. Наследники – лица, указанные в законе или завещании в качестве правопреемников наследодателя. Наследовать может любой субъект гражданского права: гражданин, юридическое лицо, государство или муниципальное образование. Граждане и государство могут быть наследниками как по закону, так и по завещанию. Причем возможность гражданина наследовать никоим образом не зависит от объема его дееспособности.

Когда мы говорим о наследстве, то чаще всего имеем в виду недвижимость и деньги. Между тем это понятие гораздо шире. Ведь после смерти человека все, чем он владел, переходит в собственность его потомков.

---

<sup>1</sup>Демичев А.А. Наследование отдельных видов имущества по действующему российскому законодательству в контексте соотношения интересов государства и личности // Наследственное право. 2013. № 4. С. 34-39.

Поэтому перечень такого добра иногда становится сюрпризом для наследника. Что с ним делать — не вполне понятно. Порядок и правила наследования отдельных видов имущества изложены в отдельной главе Гражданского закона.

Многообразие организационно-хозяйственных форм организаций и предприятий создает некоторую сложность изучения объектов следования. Каждый участник акционерного общества, товарищества или кооператива, несомненно, имеет долю в общем имуществе. Это доля подлежит передаче по наследству, но в каком виде, решается строго индивидуально. Наследнику может быть предложена выплата стоимости этой доли, исходя из цены акции или пая, либо предложено разделить управление предприятием. Часто наследование отдельных видов совместного имущества предприятия не имеет четкого правового регулирования. В таких случаях решение принимается управляющим органом или судом.

К наследникам всего этого относятся родственники покойного в порядке очередности при наследовании по закону. Вместе с общепринятыми процедурами им нужно предпринять и дополнительные действия, суть которых зависит от вида наследуемого имущества.

Если есть завещание, некоторых трудностей можно избежать. Особенно это касается вопросов долевого участия в управлении и других подобных вещей. Ведь завещатель уже на стадии составления завещания согласовывает с членами управляющего органа все нюансы наследования своей доли. Сказанное относится также к вещам, оборот которых ограничен.

Ограниченное в обороте имущество:

холодное и огнестрельное оружие;

ядовитые вещества;

наркотические средства;

валюта;

драгоценные металлы и камни.

При наличии такого отдельного вида наследуемого имущества у умершего право на него переходит наследникам в порядке, установленном специальными законодательными актами. Например, чтобы унаследовать карабин, наследник должен получить соответствующее разрешение в органах внутренних дел.

Итак, стоит определиться, что же такое отдельные виды наследуемого имущества?

В первую очередь это недвижимое имущество.

Если наследодатель был владельцем предприятия, то наследованию подлежит весь производственный комплекс в целом. Ведь в состав пред-

приятия входит недвижимость, земельные участки, станки и оборудование.

Чтобы учесть все это, составляют акт инвентаризации. Нотариусу предоставляют правоустанавливающие бумаги, бухгалтерскую отчетность, результаты оценки или аудиторской проверки. В роли наследников выступают как физические, так и юридические лица.

В некоторых случаях земля тоже считается отдельным видом наследуемого имущества. Если участок находился у покойного в собственности, то передается он на общих основаниях. Когда усопший только пользовался им бессрочно, правила наследования не применяются. Передаются только постройки, а уже наследник сам потом приватизирует землю под ними.

Следующий вид имущества – интеллектуальная собственность.

Результаты интеллектуальной деятельности в России охраняются законом. Они составляют интеллектуальную собственность, которая подлежит наследованию. Создаются такие объекты в результате научных, технических и компьютерных разработок, актов и произведений искусства, культуры, рекламы. К объектам интеллектуальной собственности относятся изобретения, торговые марки и знаки, литературные произведения, аудио и видеозаписи, программное обеспечение и базы данных, ноу-хау.

По наследству передается исключительное право на использование, распространение, импорт или показ объекта. Не подлежат передаче личные неимущественные права. То есть при принятии наследства лицо, получившее его, не приобретает право использовать имя и авторство, а лишь имеет возможность защищать их.

Третий вид наследственного имущества – невыплаченные суммы, предоставленные гражданину в качестве средств к существованию. В процессе жизни люди получают зарплату, пенсию, социальные пособия и другие выплаты. Если на момент смерти есть какие-то невыплаченные суммы, то они подлежат передаче только членам семьи усопшего, которые проживали вместе с ним, либо лицам, находившимся у него на иждивении.

Эти люди должны обратиться в соответствующие организации в течение 4 месяцев. В противном случае деньги будут унаследованы на общих основаниях.

Предметы обихода и домашней обстановки, также являются отдельным видом наследуемого имущества.

К таким предметам законодатель относит бытовую технику, мебель, посуду, одежду и другую домашнюю утварь, кроме ценностей, антиквариата и произведений искусства. Современное законодательство никак не выделяет эти вещи из остального имущества.

Они наследуются на общих основаниях, за исключением того, что в первую очередь получить их может наследник, проживавший совместно с умершим.

Если есть завещание на квартиру, в которой вы проживали или она переходит к вам по закону, вы имеете преимущественное право оставить предметы обихода себе, но за счет уменьшения доли на что-то другое.

Пятый вид имущества – это все государственные награды умершего. Они делятся на две категории: к первой относятся ордена и медали, которые подпадают под действия закона о наградах, вторая категория под этот закон не подпадает. К ней относятся различные памятные знаки и юбилейные медали. Награды второй категории наследуются в общем порядке. Награды первой категории наследованию не подлежат. Их передают на хранение родителям, супругам или детям.

При наследовании выигрышей умершего, если производится законное наследование, то при разделе этот вид имущества достанется в равных долях всем наследникам. Когда есть завещание, надо правильно понять его текст. Если написано, что передаются конкретные носители (лотерейные билеты, вклады, облигации) определенному лицу, то он и станет их владельцем.

Если при оформлении наследства выяснится, что в завещании указана нарицательная стоимость выигрыша, то его распределяют в равных долях среди всех наследников. Выигрыши не включают в обязательную долю. Они не могут быть взысканы кредиторами в качестве обеспечения по долгам усопшего.

Наследование денежных вкладов возможно по закону, по завещанию и по завещательному распоряжению, составленному в Банке при жизни наследодателя. Завещательное распоряжение не требует заверения нотариусом. Наследодатель заверяет его самостоятельно, в присутствии сотрудников банка, и распоряжается передать вклад конкретному лицу после смерти его владельца.

При законном наследовании такого вида имущества половина совместно нажитого вклада передается супругу, а остальное делится между наследниками согласно очередности.

Дети смогут воспользоваться средствами только после достижения 18 лет. Невостребованные вклады переходят в доход государства. Налог на доходы физических лиц при наследовании отдельных видов имущества, включая вклады, не взимается.

Также нужно отметить, что наследники имеют право на получение денежных средств со вклада умершего на «достойные похороны» только с

постановления от нотариуса либо завещательного распоряжения умершего, составленного в банке.

Отдельно оговаривается порядок наследования вещей, ограниченно оборотоспособных (ст. 1180 ГК РФ). Предусматривается, что принадлежавшие умершему вещи, нахождение которых в обороте допускается только по специальному разрешению (оружие, сильнодействующие и ядовитые вещества, и т.п.), входят в состав наследства и наследуются на общих основаниях.

Ограниченно оборотоспособные вещи могут находиться в собственности граждан только в порядке, предусмотренном ГК РФ, Законом о драгоценностях, Федеральным законом от 24.06.98 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления», Законом об оружии и рядом других законов и иных правовых актов. Если такие вещи оказались в составе наследства, необходимо исходить из правил ст.1180 и положений, упомянутых правовых актов. ГК РФ устанавливает, что ограниченно оборотоспособные вещи входят в состав наследства. Иначе говоря, их не следует исключать из общей наследственной массы, нельзя отделять от остального наследства.

На принятие ограниченно оборотоспособных вещей, входящих в состав наследства, не требуется специального разрешения, однако после принятия наследства наследник обязан получить соответствующее разрешение (лицензию, сертификат и т.п.) в порядке, установленном федеральными законами, иными правовыми актами (например, Законом об оружии, Правилами оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 21.07.98 № 814 и др.).

Важно подчеркнуть, что до принятия наследства, включающего в свой состав ограниченно оборотоспособные вещи, последние передаются на хранение уполномоченным государственным органам (это предусмотрено, например, ст.20 Закона об оружии, п.45).

Охрана входящих в состав наследства ограниченно оборотоспособных вещей продолжается впредь до получения наследником соответствующего разрешения (лицензии).

#### Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства. 2014. №8 (12 июля). С. 2365-2427.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 нояб. 1994 N 51-ФЗ // Собрание законодательства. 1994. №12 (11 дек.). С. 1457-1642.

3. Анашкина Л.А. Право на обязательную долю при наследовании по закону // Экономика и социум. 2014. № 4-1 (13). С. 370-373.
4. Великоклад Т.П. Проблемы, возникающие при наследовании отдельных видов имущества и имущественных прав // Копирайт. Вестник Российской академии интеллектуальной собственности. 2012. № 4. С. 98-107.
5. Демичев А.А. Наследование отдельных видов имущества по действующему российскому законодательству в контексте соотношения интересов государства и личности // Наследственное право. 2013. № 4. С. 34-39.
6. Коваль О.С. Понятие наследования по закону в Российской Федерации // Юриспруденция в современном мире: проблемы и перспективы: сборник научных трудов, подготовленный по материалам общероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 37-40.
7. Нестеровская Ю.Л. Проблемные аспекты наследования по закону // Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. 2014. С. 109-111.

**Коротченкова Лидия Анатольевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Korotchenkova L.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 339.1

## **МОТИВАЦИОННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

К.М. Кутузов

## **MOTIVATIONAL PROBLEMS OF THE ENTREPRENEUR IN MODERN SOCIETY**

К.М. Kutuzov

**Аннотация.** В статье рассматриваются мотивационные проблемы современного предпринимателя. Выявлены и описаны виды мотивационных проблем предпринимателя в современном обществе.

**Ключевые слова:** предпринимательская деятельность, мотивация, внутренние убеждения, капитал.

**Abstract.** The article deals with the motivational problems of a modern entrepreneur. Types of motivational problems of the entrepreneur in modern society are revealed and described.

**Keywords:** entrepreneurial activity, motivation, internal beliefs, capital.

Популярный американский писатель и мыслитель Карлос Кастанеда выделил 4 основных врага на пути к развитию [1]:

1. Страх, который сдерживает людей от того, чтобы они начали что-то делать. Самая часто встречающаяся в современном обществе проблема – оторваться от зоны комфорта и начать действовать.

2. Перебор страх, человек обретает силу и вместе с этим нового врага – нежелание своей силой делиться.

3. Если человек побеждает второго врага и рад быть полезным для других, он сталкивается с проблемой гуру. Эта проблема представляет из себя ложную иллюзию об абсолютном знании, и рост прекращается.

4. Последний враг – страх старости, характерный для людей, долго идущих от этапа преодоления страхов к этапу передачи знаний или всё ещё не начавших развитие.

Первый враг на пути к развитию, по мнению Кастанеды, это страх, который сдерживает людей от того, чтобы они начали делать что-то новое. Также это враг и на пути к открытию своего бизнеса. Если человек решил заниматься предпринимательством, гарантировать достижение результата можно только в некоторых случаях. Например, если у предпринимателя существует интерес к своему делу, сильная необходимость и природные данные. За большую часть успеха бизнеса ответственно желание предпринимателя добиться успеха [2]. Нередко возникает ситуация, в которой предприниматель ошибочно считает, что у него возникло желание вести бизнес, и после непродолжительного времени это желание исчезает. Это связано с тем, что человек имеет много внутренних убеждений против денег и бизнеса, основанных в основном на страхе и нежелании быть ответственным за принимаемые решения.

На практике в России прослеживается картина, когда многие предприниматели закрывают свой бизнес в первый год существования и не открывают новое дело. Данная практика показывает, что в начале своего пути предпринимателя только маленький процент людей отдает себе отчет в том, чему они хотят посвятить свою жизнь. Это связано со спецификой самого предпринимательства, которая дает ясное представление о бизнесе только после определенного времени его существования.

Виды мотивационных проблем предпринимателя:

1. Личностная проблема предпринимателя

Данная проблема напрямую связана с вопросом: хочу ли я заниматься бизнесом. Несмотря на простую постановку вопроса в данной проблеме, предприниматель зачастую не может ответить на вопрос адекватно, так как не опирается на все факторы, влияющие на его желание иметь собственный бизнес, и имеет недостаточно полное представление о предпринимательстве. Эта проблема связана с наличием или отсутствием внутренней мотивации предпринимателя. Данный вид мотивации подразумевает под собой некие духовно-личностные мотиваторы, которые берут за свою основу идею быть предпринимателем и никем больше [3].

2. Проблема боязни рисков предпринимателя

Предприниматель всегда рискует в финансовом плане, особенно в начале своего пути. Отсутствие собственного начального капитала играет огромную роль в возникновении предпринимателей. Люди готовы рисковать своими ресурсами, но боятся рисковать чужими, так как во втором случае неудача повлечет за собой экономические последствия. Но стоит отметить, что на сегодняшний день существует большое количество способов найти достаточно безопасное финансирование, с помощью частных инвесторов, кикстартеров и т.д.

3. Отсутствие вовлеченности в бизнес

Данная проблема имеет скрытое влияние на мотивацию предпринимателя в отличие от двух предыдущих. Смысл данной проблемы состоит в том, что на определенном этапе развития бизнеса предприниматель может терять интерес к своему бизнесу. Это приводит к пассивному поведению предпринимателя, что, в свою очередь, говорит о потере мотивации, хотя бизнес в таком положении может функционировать, но он никогда не будет эффективен на 100 процентов [4].

4. Экономическая обстановка в стране

Один из основных вопросов, который ставит перед собой предприниматель: как увеличить спрос на свой товар или услугу. В наши дни большинство населения использует политику экономии в плане своих расходов в силу нехватки денег. Из этого следует, что люди больше не будут тратить деньги на товары и услуги, на которые они тратили раньше, и как вывод – предпринимателям сложнее выбрать свою нишу и работать в ней успешно.

Все вышеперечисленные проблемы замедляют рост числа предпринимателей в стране, но различные профессиональные семинары и практики, которых на сегодняшний день большое количество, помогают преодо-

левать данные проблемы и выработать внутреннюю мотивацию для старта предпринимательской деятельности.

#### Библиографический список

1. Акимова О.Е. Мотивы предпринимательской деятельности // Вестник Института дружбы народов Кавказа. 2015. № 1. С. 156.
2. Кошарная Г.Б. Сущность, структура и функции культуры предпринимательства в современном российском обществе: методологический аспект // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. №4. С. 76-84.
3. Девять неочевидных причин, почему у вас не получается [Образовательный сайт «Бизнес-Молодость»]. URL: [https://molodost.bz/article/8\\_neochevidnih\\_prichin\\_pochemu\\_u\\_vas\\_ne\\_poluchaetsya/](https://molodost.bz/article/8_neochevidnih_prichin_pochemu_u_vas_ne_poluchaetsya/)
4. Как выиграть в войне со страхом [Образовательный сайт «Бизнес-Молодость»]. URL: [https://molodost.bz/article/kak\\_viigrat\\_v\\_voine\\_so\\_strahom/](https://molodost.bz/article/kak_viigrat_v_voine_so_strahom/)

**Кутузов Константин Михайлович**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Kutuzov K.M.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 331

## **ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

О.А. Купцова, Л.Ф. Каримова

## **ATTRACTION OF YOUNG SPECIALISTS IN AGRICULTURE**

О.А. Kuptsova, L.F. Karimova

**Аннотация.** В статье проанализированы основные проблемы привлечения молодого кадрового ресурса в сельскую местность. Особое внимание уделено современным методам мотивации молодых специалистов на селе с целью удержания высококвалифицированных кадров в сельскохозяйственной отрасли.

**Ключевые слова:** мотивация, молодые специалисты, сельское хозяйство.

**Abstract.** In article the main problems of attraction of a young personnel resource to rural areas are analysed. Special attention is paid to modern methods of motivation of young specialists in the village, for the purpose of deduction of highly qualified personnel in agricultural branch.

**Keywords:** motivation, youngspecialists, agriculture.

Развитие отрасли сельского хозяйства в современном обществе переживает переломный момент. В торговых комплексах длительное время можно было приобрести в основном только продукты импортного производства. На сегодняшний день ситуация меняется, развитие сельского хозяйства и поддержка сельскохозяйственных предприятий необходимы для обеспечения людей продуктами отечественного производства. Существует необходимость в омоложении отрасли, привлечении молодых специалистов в сельскохозяйственные предприятия и повышении мотивации персонала. В современном российском обществе проблема привлечения молодых специалистов в сельское хозяйство стоит очень остро. Молодые люди уезжают учиться в города, после чего уже не возвращаются обратно. Основная проблема в отсутствии молодого кадрового резерва в сельскохозяйственном производстве заключается в низкой привлекательности работы на селе для молодых специалистов и низкой степени развития инфраструктуры сельскохозяйственного сектора.

Престижность работы в сельском хозяйстве нужно прививать еще со школьной скамьи. Эта мера не дает быстрого результата, но зато способствует привлечению истинно увлеченных своим делом людей. Выпускникам школ необходимо внушать, что следует заранее выбирать вуз и место работы, планировать свою трудовую деятельность.

Привлечь молодого специалиста в сельскую местность после окончания вуза недостаточно, главное, чтобы он остался жить и работать в деревне, это возможно, лишь используя эффективную систему мотивации персонала.

Мотивация (от греч. *motif*, от лат. *moveo* – двигаю) – это внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения [2, с. 52].

Сельскохозяйственный труд – это весьма тяжелый и сложный труд, требующий знаний, умений, крепкого здоровья, опыта, терпения и природной мудрости, который ещё остается малопривлекательным, слабо механизированным и низкооплачиваемым. Поэтому следует подчеркнуть важную роль механизма формирования мотивации труда с учётом системы психологических факторов [1, с. 147-150].

Важными мотивами, побуждающими людей к труду в сельском хозяйстве, являются ответственность за содержание семьи, создание комфортного и благоприятного социально-психологического климата вокруг себя.

Мотивация обеспечивает рост эффективности производства, но в сельском хозяйстве этот показатель крайне низкий. Кадровый рынок сельскохозяйственного сектора отличается от городского, поскольку для него важны другие факторы. Для жителей области важную роль играют место и близость к собственному хозяйству.

В качестве основной мотивации привлечения молодых и грамотных специалистов в сельскую отрасль является развитие социальной сферы в сельской местности. Решением данной проблемы в современной России могло бы послужить строительство «Мини-городка», который будет заселен только сотрудниками агропредприятия. Строительство отдельных улиц с современными домами, школы, детского сада, своего медицинского пункта и продовольственных магазинов, возможно, решит проблему удержания молодых специалистов на селе.

Привлечению молодых специалистов в сельское хозяйство способствуют благоприятные условия для создания семьи, хорошо оплачиваемая работа с перспективой карьерного роста. Кроме того, следует разрабатывать программу по обеспечению жильем лучших специалистов в сельскохозяйственной отрасли. В соответствии с данной программой часть заработной платы будет идти на выкуп жилья, в котором проживает семья, трудящаяся на сельскохозяйственном предприятии. Несомненно, это послужит хорошим стимулом связать свою жизнь именно с данным предприятием.

Следует отметить, что в современном обществе эффективным фактором мотивации является льготное снабжение продукцией предприятия своих работников. Если работник сможет приобрести в хозяйстве товары своего производства по цене, немного ниже рыночной, это увеличит ответственность за качество работы. Кроме того, на домашнее хозяйство времени тратится меньше, что хорошо сказывается на производительности труда работников [4, с. 23].

Кроме того, в сельском хозяйстве нематериальная часть стимулирования для молодых специалистов имеет немалую роль для достижения определенных результатов труда. Например, размещение фотографий лучших работников на Доску почета. При этом фотографии необходимо обновлять, даже если несколько лет подряд лучшим является один и тот же работник. Эффективным методом мотивации является вручение дипломов, грамот, медалей, а также оформление государственных наград,

дающих право на льготы при выходе на пенсию. Однако данный вид мотивации не должен заменять выплату реального денежного вознаграждения.

Таким образом, руководству сельскохозяйственной отрасли важно понимать, что даже сложная система поощрения должна быть четко разъяснена сотрудникам предприятий, иначе ожидаемый результат не будет получен.

#### Библиографический список

1. Паронян А.С., Паронян А.А. Мотивация труда и регулирование занятости трудовых ресурсов села // Новые технологии. 2011. № 2. С. 116-119.
2. Захаров А.Н. Проблемы мотивации и производительности труда работников сельского хозяйства // Вестник НГИЭИ. 2013. №7 (26). С. 51-62.
3. Гарина Е.П., Заглумина Н.А. Тенденции развития сельского хозяйства // Аэкономика: экономика и сельское хозяйство. 2015. №4 (8). С.13
4. Крамской Г. Как повысить интерес работников сельского хозяйства к своему делу // Молоко & Корма. Менеджмент. 2004. №1(2). С. 38-41.

#### **Купцова**

**Ольга Анатольевна**  
ООО «УК «Русмолко»,  
г. Пенза, Россия

#### **Каримова**

**Людмила Федоровна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия  
E- mail: lyudmila\_vyargizova@mail.ru

#### **Kuptsova O.A.**

LLC "MC "Rusmolco»,  
Penza, Russia

#### **Karimova L.F.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**ГОСУДАРСТВО, ЦЕРКОВЬ И ОБЩЕСТВО В СОЦИАЛЬНЫХ  
ВОЗЗРЕНИЯХ РУССКИХ МЫСЛИТЕЛЕЙ ЭПОХИ  
ПЕТРОВСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ**

В.П. Кошарный

**THE STATE, CHURCH AND SOCIETY IN SOCIAL VIEWS  
OF THE RUSSIAN THINKERS OF THE ERA OF PETROVSKY  
TRANSFORMATIONS**

V.P. Kosharnyy

**Аннотация.** Рассматриваются вопросы обоснования сильной государственной власти русскими мыслителями эпохи петровских преобразований, составившими «ученую дружину» Петра I. Сочетая теорию естественного права и общественного договора с идеей «всенародной пользы», русские мыслители обосновывали приоритетность светской власти по отношению к церковной, теоретически обосновывали идеал просвещенного монарха.

**Ключевые слова:** государство, церковь, общество, власть, общественный договор, естественное право.

**Abstract.** Questions of justification of the strong government are considered by the Russian thinkers of an era of Petrovsky transformations who have made "scientific team" of Peter I. Combining the theory of the natural right and the public contract with the idea of "national advantage", Russians of the thinker proved priority of temporal power in relation to church, theoretically proved an ideal of the educated monarch.

**Keywords:** state, church, society, power, public contract, natural right.

С приходом в России к власти Петра I концентрация её в руках монарха достигла своего апогея. Ушли в прошлое боярская дума и боярская аристократия. Были созданы органы государственного управления: сенат, структуры государственного контроля и политического сыска. Была проведена реформа церкви, осуществлено её подчинение государству, произведено территориальное деление страны. Эти и другие мероприятия осуществлялись на основе проектов и идей мыслителей из окружения Петра I.

Государственно-правовые и социально-философские учения этого времени были сосредоточены на утверждении абсолютизма – власти, сто-

ящей над законом и ничем не ограниченной. Основную роль в разработке социально-политической проблематики сыграли деятели так называемой «ученой дружины» Петра I. Среди них – Феофан Прокопович (1681–1736), изложивший свою государственно-правовую теорию в работах «Слово о власти и чести царской» (1718), «Правда воли монаршей» (1722) и др.

Ф. Прокопович считал, что до возникновения государства люди находились в естественном состоянии, где никто не чувствовал себя в безопасности. Но, руководствуясь разумом и божественным провидением, люди решили выйти из этого состояния. Объединив семьи, они создали «гражданский союз» и дали согласие на установление власти. После этого с будущим монархом было заключено соглашение, согласно которому люди отказывались от своей свободы и подчинялись ему для обеспечения общей пользы. Поскольку монарх избирается благодаря божественному провидению, договор о создании государства не может быть разорван.

Власть, установленная в государстве, сдерживает страсти людей, регулирует их совместную жизнь, обеспечивает безопасность личности и имущества.

Из всех форм правления, известных в то время, Ф. Прокопович предпочитал монархию, причем неограниченную. Только она является образцом правления, обеспечивающим прочность и стабильность государства, а также благо для подданных. Монарх, согласно Прокоповичу, стоит над законами, его власть распространяется и на политическую сферу, и на личную жизнь подданных [1, с. 81–82]. Мыслитель предполагал и наследственную передачу престола. Решая проблему соотношения в обществе таких институтов, как государство и церковь, Прокопович главной считал светскую власть [4, с. 225].

Защитником абсолютной монархии был и государственный деятель, историк Василий Никитич Татищев (1686–1730).

Согласно Татищеву, воля людей от природы независима, но из-за неразумного использования ее возникла необходимость надеть на нее «узду неволи». Существуют узды «естественные», «по собственной воле» и «принудительные». Естественная узда – это подчинение детей своим отцам. Человек, появившись на свет, попадает под власть старшего в семье. Также естественно он попадает и под власть монарха в государстве.

Наличие узды «по собственной воле» обусловлено необходимостью защитить себя, обеспечить свое существование с помощью других людей. Поэтому человек на определенных условиях заключает с другими людьми общественный договор и идет служить им. Этот договор нельзя разорвать, так как другая сторона, принявшая в нем участие на законных основаниях,

может заставить нарушителя его выполнять. Этот договор – добровольная основа социального неравенства, из него следует неволя слуг, а также право господ судить своих холопов и крестьян. На базе тезиса об узде «по собственной воле» (договору) Татищев обосновывал законность крепостного права и заявлял, что свобода крестьян не согласовывается с существующей монархической формой правления, а потому изменять обычай неволи для государства небезопасно. «Узда по принуждению» – лишение человека свободы с применением силы. Эта узда, считал Татищев, является противозаконной.

Говоря о формах правления в знаменитой «Истории Российской с самых древнейших времен», Татищев делил их на правильные, неправильные и смешанные. Демократия и «полития» (смешанная форма правления) осуществимы только в сравнительно небольших государственных образованиях. Аристократия же полезна в хорошо защищенных странах от неприятельского нападения, особенно там, где народ просвещен и привык к соблюдению законов без принуждения. Страны, располагавшие большими территориями, открытыми границами (в том числе и Россия), не могут управляться иначе, как монархией. Татищев неоднократно выступал за обновление российского законодательства, считал необходимой и полезной для России жесткую регламентацию предпринимательской деятельности. Важное место в комплексе правовых институтов монархии он отводил судебной системе. Суд сохраняет спокойствие в государстве, удерживает подданных в постоянном страхе перед властью.

Сторонник теории естественного права, хорошо знавший западную социально-правовую мысль (труды Г. Гроция, С. Пуфендорфа, Х.Вольфа, Н. Макиавелли, Т. Гоббса, Д. Локка), он отрицал идею о том, что непросвещенным народом легче управлять. Автор «Разговора двух приятелей о пользе науки и училищах» (1733) он сам много сделал для развития образования в стране.

Защита и обоснование самодержавия совмещались у Татищева с мыслями о необходимости внедрения в систему органов власти представительных учреждений, чтобы пресекать злоупотребления властью. Настаивая на установлении строгих законов, он хотел ограничить произвол феодалов по отношению к крестьянству.

Членом «ученой дружины» Петра I, сторонником и теоретиком проводимых им преобразований стал Иван Тихонович Посошков (1652–1726). Перу Посошкова принадлежал ряд проектов и трудов, в том числе и по политико-правовым вопросам. Главная его работа – «Книга о скудости и богатстве».

И.Т. Посошков полагал, что только централизованная власть в состоянии обеспечить мир и общее благо в государстве. Все остальные формы правления он считал несовершенными, в том числе и ограниченную монархию. Власть царя должна быть неограниченной и «надзаконной», она должна быть подобна власти Бога.

В своем проекте преобразований государства, направленном на укрепление абсолютизма, Посошков предлагал царю четко определить права и обязанности каждого сословия. Все дворяне должны нести военную или государственную службу, что будет основанием для владения крепостными крестьянами.

Торговлей и промышленной деятельностью могут заниматься лишь купцы. Дворянам и духовенству вести такого рода деятельность, согласно проекту Посошкова, запрещается.

Мыслитель предлагал также урегулировать с помощью закона повинность крепостных крестьян, определить границы их эксплуатации, предоставлять им время для удовлетворения жизненных потребностей, так как они постоянно принадлежат только монарху, а помещикам – временно.

Гарантировать реализацию этих нововведений должен был суд, в который крестьяне могли бы обратиться в случае неисполнения помещиками законов.

Посошков предлагал усовершенствовать систему органов государственного управления и судопроизводства. Он считал необходимым создание контрольного органа для осуществления надзора за исполнением указов царя и законов. В органы государственного правления и на должности судей он предлагал назначать образованных и компетентных дворян. Для предупреждения злоупотребления в судебной системе Посошков предлагал строгие наказания вплоть до смертной казни.

Важным шагом в деле усовершенствования государства должно было стать создание «судебной книги», которую могли бы разработать по два-три представителя от каждой губернии. Новое законодательство способствовало бы, по замыслу Посошкова, установлению правды, являющейся богатством народа.

Обосновывая идеал сильной государственной власти, русские мыслители не ограничивались комплиментарным подходом к практическим результатам осуществляемых реформ, пропагандируя собственные социальные взгляды.

#### Библиографический список

1. Прокопович Теофан. Сочинения / под ред. И.П. Еремина. М.–Л.: Изд-во АН СССР, 1961. 504 с.

2. Татищев В.Н. Разговор двух приятелей о пользе науки и училищах // Татищев В.Н. Избранные произведения / под общей ред. С.Н. Валка. Л.: Наука, 1979. С. 51–132.

3. Посошков И.Т. Книга о скудности и богатстве и другие сочинения. М.: Изд-во АН СССР, 1951. 413 с.

4. Емельянов Б.В. Персонология русской мысли. Нижневартовск: Изд-во Нижневартовского гос. ун-та, 2014. 391 с.

5. Петров Л.А. Философские взгляды Прокоповича, Татищева и Кантемира // Труды Иркутского ун-та. Серия философская. Т. 20. Вып. 1. Иркутск: Кн. изд-во, 1957. 87 с.

**Кошарный Валерий Павлович**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Kosharnyy V.P.**

Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 331

## **МАССОВЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА КАК ВИД СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РЕКРУТИНГЕ**

Г.Б. Кошарная, М.Ю. Карабанова

### **MASS RECRUITMENT AS A KIND OF MODERN TECHNOLOGIES IN RECRUITING**

G.B. Kosharnaya, M.Yu. Karabanova

**Аннотация.** Главными особенностями массового подбора персонала являются оперативность, масштабность, работа с большими информационными массивами и адаптация новых сотрудников. В данной статье говорится о том, как применять на практике различные способы массового подбора персонала и избежать многих ошибок.

**Ключевые слова:** массовый подбор персонала, поиск, источники привлечения персонала, современные групповые методы собеседования.

**Abstract.** The main features of mass recruitment include efficiency, scale, working with large information collections and adaptation of new employees. This article describes how to put into practice various ways of mass recruitment and to avoid many mistakes.

**Keywords:** mass recruitment, search, sources of recruitment, methods of modern group interview.

На современном этапе массовым подбором занимаются собственные кадровые службы организации. Данный актуальный подход к рекрутингу предпочтителен, так как именно собственные специалисты могут точнее оценить соискателей, нежели сторонние специалисты, не знакомые со спецификой деятельности компании. Работодателю стоит обращаться к помощи кадрового агентства только в случае загруженности собственной службы персонала или при отсутствии таковой.

Большое количество вакансий компании требует от менеджера по персоналу серьезной работы с большим количеством соискателей.

Первичная регистрация входящих резюме, оценка кандидатов по телефону – процесс длительный и непростой. Для упрощения массового подбора персонала создают некий унифицированный набор критериев, а оценивают соискателей на групповых встречах.

Таким образом, почти вся HR-служба компании занимается решением данного масштабного вопроса, а порой работодатель вынужден привлечь и стороннего специалиста, чтобы сделать процедуру менее затратной.

Также руководству фирмы необходимы ресурсы для обучения новых работников, их адаптации на новых рабочих местах. Важно помнить, что и оформление трудовых отношений с новыми сотрудниками требует определенных затрат.

К специфическим чертам массового подбора персонала, отличающим его от традиционного, «точечного», относятся сжатые сроки, обобщенные критерии отбора персонала, большое количество однотипных вакансий, а также серьезные финансовые и человеческие затраты [1].

Существует несколько этапов массового подбора персонала:

А) Рекламная кампания. Для грамотной и эффективной PR-акции необходим четкий план действий, знание основных используемых коммуникационных каналов, общее представление о критериях подбора персонала.

Для начала необходимо определить аудиторию, среди которой будет производиться поиск новых сотрудников, это поможет выявить основные средства информации, которые являются актуальными для потенциальных сотрудников. Например, печатные или интернет-издания, наружная реклама, раздаточные материалы.

Также для эффективной рекламной кампании важно понимать, насколько организация известна на рынке.

После первых этапов необходимо определить начало и длительность рекламной кампании, установить требования к соискателям – их личностным и профессиональным качествам [2].

Б) Генерирование и обработка потока соискателей. Данный этап обычно оказывается наиболее трудоемким, поскольку в отличие от «то-

чечного» набора, массовый подбор персонала предполагает работу с десятками и даже сотнями соискателей. Результат же должен быть представлен в четко поставленный срок.

На данном этапе важно уделить достаточно внимания качеству входящего потока, что легко регулируется в ходе работы с целевой аудиторией. Порой ее сужение существенно улучшает средние показатели кандидатов. Информирование аудитории об открытых вакансиях стоит построить таким образом, чтобы пики входящих звонков были распределены равномерно.

В) Проведение общих презентаций. Если на одну вакансию откликается большое число кандидатов, то эффективнее приглашать их на первое собеседование небольшими группами. Такие презентации станут своеобразным продолжением рекламной кампании, и работодатель сможет рассказать все особенности организации и работы. В ходе общих презентаций соискатели смогут также задать все интересующие их вопросы.

Г) Анкетирование и персональные интервью. Этап предназначен для соискателей, которых устраивают все предлагаемые условия. Допустимо использовать анкетирование, тестирование, тренинги и деловые игры для кандидатов. Так, анкетирование поможет довольно быстро сравнить ключевые навыки соискателей, а тестирование выявить их способности. Эти методики удобны в условиях ограниченного времени на массовый подбор персонала [3].

В ходе массового рекрутинга на персональное интервью с соискателем редко отводится более 15 минут – как правило, оно предназначено для окончательного сбора данных, проверки необходимой для трудоустройства информации и разъяснения нескольких уточняющих вопросов.

Д) Обучение и адаптация. Этот этап является заключительным. Кандидаты должны пройти обучение необходимым регламентам и процедурам компании, ознакомиться с действующими в организации стандартами. Обучение может проводиться во внешних учебных центрах, если того требует специфика деятельности компании [1].

Существует ряд методик и способов оповещения целевой аудитории об открытых вакансиях компании – реклама в СМИ, биржи труда, «холодные» звонки по открытым резюме и т.д. Какой бы вид оповещения ни был выбран, предложение должно содержать максимально подробные сведения о вакансии.

Таким образом, методики массового подбора персонала используются соответственно их эффективности, а их результативность оценивают по стоимости приглашения на интервью и стоимости найма. Так, количество

человек, которые попали во входящий поток, должно сопоставляться со средствами, потраченными на организацию массового подбора.

Итак, массовый подбор персонала требует работы кадровой службы компании в авральном режиме, поэтому, чтобы избежать нежелательных результатов, необходимо поддерживать полную осведомленность рекрутеров об особенностях вакансий. Процессы же должны быть продуманы до мелочей и возможных форс-мажоров, для чего удобно использовать статистическую информацию для оценки эффективности работы и грамотное соотнесение результатов с затраченными ресурсами.

#### Библиографический список

1. Жариков В.В., Лыжникова М.А. Инновационные технологии отбора персонала // Экономинфо. 2014. № 21. С. 71–79.
2. Поташник М.М. Управление персоналом: способы подбора кадров // Народное образование. 2012. № 2. С. 105–111.
3. Кошарная Г.Б. Методика проведения глубинного интервью // Университетское образование: сборник статей XVIII Междунар. науч.-метод. конференции / под ред. А. Д. Гулякова, Р.М. Печерской. 2014. С. 374-375.

**Кошарная Галина Борисовна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Карабанова Мария Юрьевна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: karabanova.maria@mail.ru

**Kosharnaya G.B.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Karabanova M.Yu.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 364

### ПРОБЛЕМА КОНТРОЛЯ ВОПРОСОВ В СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ АНКЕТЕ

А.О. Луценко, Ю.С. Синельникова

### PROBLEM OF QUESTION CONTROL IN A SOCIOLOGICAL QUESTIONNAIRE

A.O. Lutsenko, Yu.S. Sinelnikova

**Аннотация.** В статье освещается проблема контроля вопросов в социологической анкете. Рассматривается специфика логического и социально-психологического контроля вопросов. Данная процедура поможет

избежать ошибок при проведении анкетирования и непосредственно при ответах на вопросы анкеты.

**Ключевые слова:** анкетирование, анкета, валидность, контроль, логический контроль, социально-психологический контроль.

**Abstract.** The article highlights the problem of question control in a sociological questionnaire. Specifics of logical and socio-psychological control of questions are considered. This procedure will help to avoid errors during the survey, and directly when answering questions of a questionnaire.

**Keywords:** survey, questionnaire, quality criteria, control, logical control, socio-psychological control.

Анкетирование представляет собой метод опроса, который используется социологами для составления статистических представлений о состоянии общественного мнения по какому-либо вопросу, а также о состоянии политической и социальной напряженности. Цель анкетирования заключается в прогнозировании действий и событий. [1, с. 5]

Однако как метод социологического исследования анкетирование имеет и свои недостатки. К одним из таких недостатков можно отнести влияние субъективных факторов, таких как нежелание давать правдивые ответы, их поспешность и необдуманность. Чтобы свести к минимуму такие случаи, анкету подвергают логическому и социально-психологическому контролю.

Логический контроль анкеты – соотнесение вопросов, композиции анкеты и организационных решений по проведению опроса. Логический контроль вопросов необходим, прежде всего, для обеспечения валидности, которая является основной характеристикой качества измерения в социологии, отражает степень соответствия измеренного показателя тому, что подлежит измерению. Валидность предполагает отсутствие в информации теоретических ошибок, т.е. ошибок, связанных с неверностью исходных теоретических посылок при разработке методики исследований. [2, с.88.]

При логическом контроле внимание уделяется двум основным параметрам социологической анкеты:

- 1) правильность формулировки вопросов;
- 2) правильность построения анкеты.

В первом случае каждый вопрос проверяется по следующим основным критериям:

1. Есть ли в анкете такие варианты ответов, как «не знаю», «затрудняюсь ответить». Это дает возможность респонденту отклониться от ответа, если он не пожелает отвечать на поставленный вопрос.

2. Относится ли вопрос ко всей совокупности опрашиваемых или только к некоторой части этой совокупности (в таком случае следует добавить вопрос-фильтр).

3. Доступна ли респонденту техника заполнения вопроса.

4. Присутствуют ли в вопросе термины, которые могут быть непонятны опрашиваемым.

Во втором случае проверяется, соответствует ли композиция анкеты следующим критериям:

1. Расположены ли вопросы от более простых в начале анкеты к более сложным в конце.

2. Присутствуют ли вопросы «переключатели внимания», которые указывают респонденту о начале следующего блока вопросов.

3. Нет ли скоплений похожих вопросов, которые могут вызывать у отвечающего ощущение усталости и монотонности.

4. Нет ли нарушений в графическом оформлении анкеты (перенос части вопроса на другую страницу; неразлинованные таблицы; недостаточное место для ответов на открытые вопросы и т.п.). [3, с.33]

Стоит отметить, что при правильной организации логического контроля учитываются такие параметры, как:

1) параметр «часть-целое» – контроль грамотности формулировки вопросов и компоновки всей анкеты, ее композиции;

2) параметр «логическое-психологическое» – контроль соответствия каждого вопроса логическим и психологическим критериями.

Социально-психологические критерии контроля вопросов учитывают такие индивидуальные особенности респондентов, как их информированность в том или ином вопросе, память, умение устно и письменно описывать свои мысли, чувства, отношение к опросу. [4, с.63]

К социально-психологическим критериям контроля вопросов анкеты нужно отнести следующие:

1. Не предъявляет ли вопрос невозможных требований к памяти опрашиваемого?

2. Существует ли риск получить стереотипный ответ, который не даст правдивого представления о мнении респондента?

3. Есть ли риск, что вопрос может вызвать у опрашиваемого негативные эмоции?

4. Не задевает ли вопрос достоинство опрашиваемого? [5, с.112]

Также важно помнить, что формулировка вопросов может оказывать влияние на респондентов. Например, в случае, когда вопрос связан с оценкой неодобряемой обществом модели поведения, необходимо дать понять респонденту, что его ответ не вызовет осуждения. Также нельзя допускать,

чтобы сама конструкция вопроса подталкивала опрашиваемого к тому или иному ответу («Вы ведь не думаете?»), «Воспитанный человек всегда ... - А как поступаете Вы в данных случаях?»).

Следует отметить, что логические и социально-психологические ошибки очень часто пересекаются. Логические требования к формулировке вопросов дополняются требованиями социально-психологического характера. Например, ошибки, которые не учитывают степень информированности опрашиваемых о предмете опроса, зачастую встречаются в тех вопросах, где неясно сформулирована цель опроса и искомая информация.

Так, выделяют ряд общих требований к составлению вопросов:

1. Соответствие формулировки вопроса теме и задачам исследования, обоснование включения каждого вопроса в анкету.

2. Возможность давать точные ответы на вопросы.

3. Исключение сложных терминов и использование языка среды, в которой проводятся исследования. Система категорий должна быть понятна всем респондентам.

4. Варианты ответа должны быть приемлемы в равной степени; соответствовать предлагаемым вариантам ответа.

5. Учитывать два варианта последовательности ответов, чтобы избежать влияния порядка перечисления.

6. Нейтральность вопросов, они не должны показывать отношения исследователя к предмету опроса, его ценности и установки.

Таким образом, результатом логического и социально-психологического контроля вопросов анкеты является оценка ее качества, характеризующая числом полученных замечаний. Это позволяет быстро найти ошибки и скорректировать их для дальнейшего проведения опроса.

#### Библиографический список

1. Соболев В.С. Из истории социологии науки в Российской академии наук // Социология науки и технологий. 2011. № 1. С. 3-8.

2. Кошарная Г.Б. Проблема валидности качественных методов в социологическом исследовании // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. № 3 (31). С. 86–95.

3. Федоров И.В. Причины пропуска ответов при анкетном опросе // 4 М. 2017. № 7. С. 67-71.

4. Лапин Н.И. О повышении достоверности опроса в социологических исследованиях // Социологические исследования. 2017. № 4. С. 112-115.

5. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. 3-е изд. М.: Омега-Л, 2007. 567 с.

**Луценко Арина Олеговна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: Lutsenko-AO@yandex.ru

**Синельникова Юлия Сергеевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Lutsenko A.O.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Sinelnikova J.S.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 378

## **МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В УСЛОВИЯХ УНИВЕРСИТЕТА**

О.П. Морозова, М.С. Курбонов

## **INTERCULTURAL COMMUNICATION IN A UNIVERSITY SETTING**

O.P. Morozova, M.S. Kurbonov

**Аннотация.** Статья рассматривает процесс межкультурной коммуникации студентов в условиях высшей российской школы. Данный тип коммуникации выступает как один из аспектов успешного адаптационного процесса иностранных студентов. Представлены результаты опроса среди иностранных студентов Пензенского государственного университета (ПГУ), чтобы проследить закономерности взаимосвязи в международном студенческом сообществе. Проанализированы механизмы (из практики ПГУ), помогающие иностранным студентам чувствовать себя ближе друг к другу и преодолевать коммуникативные барьеры, улучшать процесс адаптации.

**Ключевые слова:** иностранные студенты, межкультурная коммуникация, коммуникативные барьеры, процесс адаптации.

**Abstract.** The article examines the process of intercultural communication of students in the Russian higher school. This type of communication stands as one of the successful aspects of the adaptation process of foreign students. Presents the results of a survey among foreign students of Penza state University (PSU) to trace patterns of relationship in the international student community. It analyzes the mechanisms (practices from PSU) to help international students feel closer to each other and to overcome communication barriers, to improve the adaptation process.

**Keywords:** foreign students, intercultural communication, communication barriers, the process of adaptation.

В современных условиях интеграции культур российское государство ориентирует высшие школы на развитие толерантной личности, способной активно взаимодействовать с представителями других культур.

После того как иностранные студенты попадают в новую среду, они сталкиваются не только с речевыми, но и с психологическими, социальными проблемами. Несовпадение восприятия окружающего мира у носителей разных культур порождает недоразумения, конфликты.

Межкультурная коммуникация, во-первых, это интеграционный процесс, во-вторых, принадлежность к разным культурам инициирует культурные различия на речевом, содержательном и поведенческом уровнях, что значительно влияет на процесс взаимодействия представителей различных культур [2].

Под межкультурной коммуникацией предлагается понимать процесс взаимодействия между представителями различных культур, в котором явно или неявно проявляются культурные различия, влияющие на последствия коммуникативного акта и возникновение межкультурных барьеров [5].

В научно-практической литературе зачастую выделяют два вида межкультурных барьеров – семантические и психологические. Семантические барьеры «возникают в результате общения на разных языках или вариациях языков, использования адресантом специальной терминологии, неизвестной адресату..., могут быть также обусловлены различными неточностями, появляющимися во время передачи информации, ее трансформации, добавления и т. д.» [3].

Психологические барьеры «вызывают, как правило, ментальные процессы и эмоциональные состояния коммуникантов (например, предупреждение, страх, беспокойство и т. п.)» [5].

На пути преодоления межкультурных барьеров в студенческой среде целесообразно выделить следующие этапы: преодоление языковых барьеров, интеграция в студенческую среду, овладение основными нормами международного коллектива, разработка стиля поведения, формирование позитивного отношения к будущей профессии. Не подлежит сомнению тот факт, что преодоление межкультурных барьеров в студенческой среде должно осуществляться со стороны как самих студентов, так и преподавателей и учебного заведения в целом [6].

В период социально-психологической и академической адаптации студенты, принадлежащие к разным культурам, существенным образом

изменяются как личности. Они становятся участниками студенческого коллектива, как малого (академической группы), так и большого (учебного заведения в целом). В таких условиях преподаватель, с целью предупреждения и нивелирования межкультурных барьеров, должен применять различные инструменты психологического и эмоционального воздействия для формирования здоровой атмосферы в группе, избегать давления и назидательности, а также авторитарного стиля общения [6].

Кроме того, преподавателям целесообразно использовать такую технологию обучения, которая направлена на академическую, социально-психологическую и социокультурную адаптацию студентов, что в целом будет способствовать успешному межличностному, межкультурному и профессиональному общению. На уровне учебного заведения следует обеспечить гуманистическую психологизацию учебной среды, которая предполагает позиционирование студента как субъекта межкультурной коммуникации и языкового образовательного процесса. Это позволит нивелировать межкультурные барьеры за счет смещения акцента в процессе обучения с преподавательской деятельности на деятельность студента и будет способствовать формированию его как личности [5].

Проанализируем мнение иностранных студентов относительно обучения в российских вузах на примере Пензенского государственного университета.

Иностранные студенты ПГУ отметили низкий уровень владения русским языком для адаптации: около 70% студентов оценили владение русским языком как недостаточное, что привело к сложностям в освоении учебных дисциплин. Рейтинг проблем студента-иностранца продолжали: необходимость общаться на русском языке (50% студентов); привыкание к погодным условиям (16%), к отношению окружающих (16%), к условиям проживания в общежитии (11%); к отсутствию родственников (7%) [4].

На вопрос о том, к кому обращаются иностранные студенты в сложный момент, были получены следующие ответы: прежде всего за помощью обращаются в Управление международного образования ПГУ (53,5%), в деканат своего факультета (31,3%), к студентам из своей группы (4%), к преподавателям и куратору в одинаковом процентном соотношении (2%), в последнюю очередь к сокурсникам из своей страны (1%) [4].

Взаимопомощь косвенно оценивалась в ответах на вопрос, с кем предпочитают проживать иностранные студенты в общежитии. Большинство респондентов предпочитают проживать в общежитии с иностранными студентами другой национальности – 38,4%, с российскими студентами – 32,3%, в комнате со студентами своей национальности – 25,3%, а 4% безразличны в этом отношении. Коллективизм не проявился и в ответах на вопрос о качествах характера, благодаря которым удастся респондентам адаптироваться к новым для них российским условиям. Первые пять – это

ответственность, самостоятельность, активность, решительность, настойчивость [4].

Управление международного образования ПГУ является инициатором многих публичных культурно-массовых мероприятий с участием студентов-иностранцев. И ответы на вопрос, что в наибольшей степени позволило иностранным студентам узнать русский язык и российские традиции, подтвердили правильность стратегии. Участие в университетских мероприятиях названо большинством (67,7%), на втором месте – общение с населением (38,4%), несомненно, благодаря личной коммуникативной инициативе, на третьем месте – просмотр кино и телепрограмм (34,3%), на четвертом месте – чтение книг и журналов (30,3%). Респонденты в свободной форме назвали десятки культурно-массовых мероприятий ПГУ: «Студвесна», «Квест», «Экстремизму отпор», «Модель ООН», «Первокурсник», «Малые олимпийские игры», «Навруз», «Выборы», спортивные соревнования, «А ну-ка, парни», «Зимний агитпоход» и другие [4].

Подводя итоги проведенного анализа, можно сделать следующие выводы. В современных условиях усиливается значение развития идеи межкультурного образования и ее центрального компонента – повышения уровня социальной и культурной компетентности в образовательной среде. В то же время отдельные аспекты данной проблематики остаются еще недостаточно изученными.

#### Библиографический список

1. Авходеева Е.А. Национально-культурная идентичность в условиях глобализации и открытого культурного пространства // Клио. 2015. № 6 (102). С. 174–177.
2. Воевода Е.В. Глобализация, национальные интересы и межкультурная коммуникация // Научные исследования и разработки. Современная коммуникативистика. 2015. Т. 4, № 6. С. 67–68.
3. Гуливец Н.А. Преодоление трудностей межкультурной коммуникации // Вестник Московского института лингвистики. 2014. № 7 (7). С. 14–19.
4. Капезина Т.Т. Проблемы обучения иностранных студентов // Наука. Общество. Государство. Пенза: ПГУ, 2014. С. 1–10. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-obucheniya-inostrannyh-stud>.
5. Косинцева Т.Д., Кулешова Н.Д. Преодоление межкультурных барьеров в студенческой среде. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/preodolenie-mezhkulturnyh-barrierov-v-studencheskoy-srede>
6. Ширкова Н.Н. Специфика межкультурной коммуникации иностранных студентов в системе высшего образования. URL: <http://pedagogika.snauka.ru/2015/12/5152>

**Морозова Ольга Павловна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Курбонов**  
**Мухаммадсабур Султонович**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Morozova O.P.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Kurbonov M.S.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 331

## **МОББИНГ: ПРИЧИНЫ И СПОСОБЫ ПРОТИВОСТОЯНИЯ**

О.П. Морозова, А.Б. Янгиев

### **MOBBING: CAUSES AND METHODS OF RESISTANCE**

O.P. Morozova, A.B. Yangiyev

**Аннотация.** Данная статья посвящена анализу проблемы моббинга, причинам его возникновения, последствиям для человека в профессиональной деятельности. Также авторами указываются возможные пути разрешения моббинговых ситуаций.

**Ключевые слова:** моббинг, буллинг, жертва моббинга, противостояние эмоциональному насилию.

**Abstract.** This article is devoted to the analysis of the problem of mobbing, the causes of its occurrence, the consequences for a person in professional activity. The authors also indicate possible ways of resolving mobbing situations.

**Keywords:** mobbing, bullying, mobbing, resistance to emotional violence.

Приходя в новый коллектив, каждый рискует не вписаться в его текущую по определенным правилам жизнь, вызвав тем самым негативное отношение к себе коллег и начальства. Хорошо, если удастся сразу же понять свои ошибки и исправить их, но если начавшееся противостояние по разным причинам заходит слишком далеко, новый работник может оказаться жертвой общей нелюбви, презрения, насмешек, а также мелких и крупных пакостей. Это явление в психологии носит название «моббинг».

Прежде всего, нужно точно понять, чем отличается моббинг от обыч-

ных склок, нередких в любом коллективе. Например, когда начальник отчитывает за разгильдяйство, потому что сотрудник забыл переслать куда-то документы – то это не травля, а реакция на безалаберность. А вот если сотрудник обнаруживает, что у него в компьютере стерты важные файлы, перемешаны документы, а на столе лежат осколки любимой чашки и т.п., то, скорее всего, он – жертва моббинга. В некоторых коллективах подобное отвратительное явление может возникнуть и в отношениях между отдаленно взятыми людьми. Например, начальник третирует кого-то из подчиненных, проявляя вроде бы необоснованную неприязнь. Такой психологический феномен носит название «буллинг».

Как выясняется, чаще всего причины возникновения этих явлений оказываются довольно понятными, и одной из них может стать элементарная зависть. В коллектив, где самому младшему сотруднику давно за сорок, приходит молодой, полный сил и энергии работник. Вполне объяснимо, что его не примут сразу же с распростертыми объятиями. И его молодость, и здоровье, и возможность легко сделать карьеру будут вызывать у засидевшихся на своих местах коллег зависть. А если среди сотрудников подбирается компания людей, давно мечтавших, но так и не сумевших подняться по карьерной лестнице, то они могут пойти и более легким путем удовлетворения личных амбиций: предпринять попытку полного подчинения себе кого-либо из коллег. В качестве объекта обычно выбирается самый слабый человек.

В коллективах с неправильно организованными и распределенными обязанностями сотрудников также очень часто возникает моббинг. На работе, где люди просто маются от ничегонеделания и ищут любую возможность убить время, названное явление оказывается чем-то, что может их занять, всколыхнуть и сделать существование осмысленным. В таких условиях любой трудоголик может оказаться изгоем. «Тебе что, больше всех нужно? Чего ты выслуживаешься перед начальником?» – вот аргументы общего недовольства. Кстати, особенно подвержены этому явлению коллективы, в которых невозможно продвинуться в карьере, если не являешься любимчиком босса.

Причиной моббинга может стать и жесткая конкуренция. Как правило, в таком случае к жертве даже не испытывают особой неприязни, просто она оказывается в какой-то момент помехой на пути к желанной должности или окладу. Важно также знать, что моббинг на работе чаще всего оказывается направленным на людей с определенным складом характера. Как обратили внимание исследователи, его жертвами, как правило, становятся нытики, слабые и закомплексованные личности, а также слишком выделяющиеся на общем фоне (так называемые белые вороны), утрюмые

и нелюдимые или странноватые одиночки. Все они способны вызывать у коллег и начальства раздражение и желание подмять и унижить [1].

Назличают два вида названного прессинга: так называемый белый и черный. Хотя понятно, что сущность моббинга не зависит от того, какого он "цвета" – он при любых условиях остается признаком нездоровых, а часто и просто садистских наклонностей определенных людей. "Белый" (латентный) моббинг проявляется исподтишка. Давление, как правило, скрывается, а сотрудники старательно открещиваются от каких бы то ни было неблагоприятных поступков. Они подчеркивают, что человек, чувствующий себя жертвой, попросту слишком обидчивый и мнительный. Кстати, подобное поведение очень коварно, так как вынуждает попавшего под прессинг постоянно сомневаться в своих профессиональных и личностных качествах и безрезультатно пытаться наладить отношения с коллегами. "Черный" моббинг – это открытый конфликт. Моббер при этом дает жертве понять, что она чем-то не угодила, и прямо сообщает, что этому сотруднику не место в коллективе. В этом его поддерживают и остальные [2].

Моббинг и буллинг проявляются в определенном наборе инструментов травли. Чаще всего это бойкот, в результате которого работник становится просто невидимкой для своих коллег: с ним никто не разговаривает, не делится новостями, его не зовут на корпоративы и всячески игнорируют его присутствие. Нередко к жертве применяют неоправданные придирки. Такое поведение особенно характерно для начальника по отношению к жертве-подчиненному. К новичкам часто применяют и такое оружие, как дезинформирование. Например, если опытный сотрудник, которому поручили взять шефство над новеньким, почувствует в последнем явного соперника, то он может специально искажать какие-то сведения и вызвать в результате недовольство начальства профессиональным уровнем вновь принятого, вплоть до его увольнения. Жертве моббинга могут портить и личные вещи, и те, за которые она несет материальную ответственность.

Для того чтобы избежать возможного конфликта на новом месте работы, следует сразу же выполнять набор определенных правил: *не нужно хвастаться*. Успехи и явные достоинства одного из сотрудников могут сильно раздражать коллектив. Зависть способна толкнуть людей на самые нелицеприятные действия, поэтому не будите ее: не стоит хвалиться богатым поклонником, роскошно проведенным отпуском, автомобилем, полученным в подарок и т. п.; *старайтесь быстро перенять законы, по которым живет данный коллектив*. В любом сообществе, существующем достаточно долго, неизбежно появление своеобразного корпоративного устава, которому подчиняются все его члены. Человек, игнорирующий его (совместное проведение вечеринок, запрет на макияж на рабочем месте,

угощения в честь своего дня рождения или иных семейных торжеств и т. п.), рискует вызвать негативное отношение коллег и даже начальника; в организации новичку очень важно сразу же *определить неформального лидера, чтобы заручиться его поддержкой*; нужно быть *сдержанными в высказываниях*, не унижать коллег и не сплетничать о них; *не позволять унижать себя*, так как в любом коллективе не любят безответных и слабых. Попытайтесь поговорить начистоту со своим обидчиком, но важно быть при этом спокойным и не переходить на оскорбления. Заданный в лоб вопрос: «Я чем-то вам не понравился?» даст понять мобберу, что вы разобрались в ситуации и молчать не собираетесь [3].

Способ избежать травли – увольнение явно неприемлем. Жертва, как правило, ценит свое место работы, ей нужно приложить максимум усилий, чтобы названная роль стала недолговечной. Сложившуюся ситуацию в первую очередь нужно рассматривать как возможность тренировки для выявления своих слабостей и усиления черт характера, помогающих противостоять стрессам. Жертве стоит попробовать игнорировать нападки, если они достаточно безобидны, и это может принести результат. Моббер, обнаружив, что он не в силах больно ранить жертву, оставит свои попытки. Всегда можно *собрать команду из единомышленников*, способную достойно противостоять тирану. Найти покровителя, который сможет защитить от нападков. *Обратиться к психологу*. И самое главное – нужно научиться смеяться над собой и над моббером, который в любой момент может занять место жертвы [3].

Эмоциональное насилие на работе – это явление, которое тяжело сказывается не только на жертве, но и на всем коллективе. Ведь в нем уже не могут в полную силу отдаваться своим обязанностям – интересы и внимание людей теперь оказываются направленными на другое. Следует оказывать особо пристальное внимание созданию нормальной рабочей атмосферы среди подчиненных, следя за тем, чтобы возникшие конфликты разрешились быстро и справедливо.

#### Библиографический список

1. Сидоров П.И. Синдром моббинга: ментальная экология деструктивного профессиогенеза. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-mobbinga-mentalnaya-ekologiya>
2. Соловьев А. В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте. URL: <http://www.kadrovik.ru>
3. Пластинина Н.В. Как защищаться от моббинга. URL: <http://www.sekretarskoe-delo.ru>

**Морозова  
Ольга Павловна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Янгиев  
Арслан Бердимырадович**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Morozova O.P.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Yangiyev A.B.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 316

## **ВАЖНОСТЬ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

А.А. Мусатова, Е.В. Щанина

### **ADAPTATION: ACCIDENT OR PREPARED PROCESS**

A.A. Musatova, E.V. Shanina

**Аннотация.** В данной статье особое внимание уделено профессиональной и психологической адаптации нового специалиста. Рассматривается данный процесс как более эффективный и экономичный, чем неудачное завершение испытательного срока.

**Ключевые слова:** адаптация, испытательный срок, работник, кандидат.

**Abstract.** In this article special attention is paid to professional and psychological adaptation of a new specialist. This process is regarded as more effective and economical than the unsuccessful completion of the probationary period.

**Keywords:** adaptation, probation period, employee, candidate.

В процессе поиска работы и трудоустройства специалисты сталкиваются с таким понятием, как испытательный срок. Почти каждый работодатель, принимая нового человека на должность, подчеркивает эти условия. На протяжении одного, трех или шести месяцев наблюдают за кандидатом, изучают, оценивают, интересуются мнением остальных членов коллектива. И через какое-то время принимается решение: оставлять кандида-

та или заниматься поисками нового сотрудника. Хорошо, если в течение нескольких дней становится ясно, будет ли человек успешно работать на этом месте, но в большинстве случаев происходит наоборот – испытательный срок завершается ничем, и все начинается сначала: звонки, резюме, переговоры, собеседования.

Процесс может быть бесконечным. Как его остановить в нужный момент и добиться успешного завершения испытательного срока?

За юридическим понятием "испытательный срок" скрывается психологическое понятие "профессиональная адаптация". Процесс адаптации включает в себя два аспекта: это собственно профессиональная и социально-психологическая адаптации [4].

Под профессиональной адаптацией понимают обычно систему мер и мероприятий, которые способствуют профессиональному становлению работника и формируют у него соответствующие профессиональные качества.

Социально-психологическая адаптация заключается в изучении социально-психологических особенностей организации, вхождений в сложившуюся в нем систему отношений, положительном взаимодействии с его членами [4].

В свою очередь, профессиональная адаптация играет большую роль, когда происходит вхождение в организацию молодого специалиста, когда имеется в основном теоретическое представление о том, как происходит рабочий процесс. Социально-психологическая адаптация в случае с молодым специалистом происходит более сглажено, поскольку на первом месте стоит освоение профессиональных навыков и рабочих отношений. И здесь межличностные отношения формируются, в основном, под влиянием опеки и обучения молодых специалистов более опытными (процесс наставничества).

Иная ситуация наблюдается, когда на новое место приходит профессионал, за плечами которого, кроме личностно-профессионального опыта, опыт существования и развития в других организациях, с другими системами ценностей и ориентиров. В этом случае социально-психологическая адаптация значительнее, чем профессиональная, поскольку нормы и ценности в новой команде накладываются на предыдущий опыт человека, и ему приходится зачастую "ломать" уже существующие стереотипы взаимоотношений в коллективе [2].

Большую роль в процессе успешной профессиональной и психологической адаптации играет служба персонала компании и психологи, занимающиеся разработкой проблем вхождения в коллектив новых сотрудников. В результате их деятельности разрабатывается целый комплекс меро-

приятий, позволяющий снизить как временные, так и психологические затраты на адаптацию новых сотрудников.

Комплекс состоит из двух частей:

- разработанный специалистами службы занятости каталог профессиограмм;
- комплекс профессиональных тестовых методик для исследования личностных и профессиональных качеств человека.

Профессиограмма – это система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику.

Исследование профессиональных и личностных качеств соискателя включает тестирование на профпригодность, и карту личности, которая характеризует человека в социальном, психологическом и физиологическом аспектах [1].

При сопоставлении полученной карты личностных и профессиональных характеристик с существующими профессиограммами выявляется не только психологическая совместимость работника данной специальности, но и его профессиональная пригодность.

В дальнейшем анализ полученных результатов позволяет разработать комплекс рекомендаций для соискателя и работодателя, который позволяет делать процесс вхождения человека в команду более гармоничным, исходя из его психологических особенностей и максимального использования его ресурсов и возможностей, уже буквально в первые рабочие дни. Здесь учитываются: способы и возможности усвоения кандидатом новых объемов работ; реакции на неизбежный стресс; способы установления новых контактов и связей; ожидания оценки результатов труда и многое другое [3].

Опыт многих организаций показывает, что использование комплекса профессиональной и психологической адаптации нового специалиста оказывается более эффективным и экономичным, чем неудачное завершение испытательного срока и поиск новых и новых кандидатов на освободившуюся вакансию. Успешное прохождение этапа адаптации специалиста позволяет в достаточно короткие сроки ожидать конструктивных результатов на благо развития компании.

#### Библиографический список

1. Кучковская Н.В. Адаптация персонала как процесс взаимодействия // Серия: Гуманитарные и экономические науки. 2015. № 1 (4). С. 216-218.
2. Луферова А.Д., Мазаева М.Р. Профессиональная адаптация как процесс управления персоналом // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. 2016. № 1. С. 20.

3. Малинина Е. Адаптация персонала в компании // Управление развитием персонала. 2013. № 2. С. 90-97.

4. Энгеловских В.Р. Адаптация персонала как механизм повышения эффективности работы персонала. Социальные науки. 2016. Т. 1. № 2-1 (12). С. 24-28.

**Мусатова Анастасия Алексеевна**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

E-mail: anastasiya.musatova.2012@mail.ru

**Musatova A.A.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**Щанина Екатерина Владимировна**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Shanina E.V.**

Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 316(035)

## **ОСОБЕННОСТИ МЕТОДА ОПРОСА В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ**

Д.О. Назаркина, Р.Н. Баткаева

## **FEATURES OF METHOD OF SURVEY IN SOCIOLOGICAL RESEARCH**

D.O. Nazarkina, R.N. Batkaeva

**Аннотация.** Определена роль опроса как одного из методов социологического исследования. Рассмотрены основные условия и методы применения опроса.

**Ключевые слова:** социологическое исследование, методы, социологический опрос, метод опроса, первичная информация, результат опроса.

**Abstract.** The role of the survey as one of the methods of sociological research is defined. The main conditions and methods of applying the survey are considered

**Keywords:** sociological research, methods, sociological survey, method of survey, the primary information, the result of the survey.

Существуют разные основания классификации социологического исследования. В основном используются следующие четыре основных метода:

опрос;  
анализ документов;  
наблюдение;  
эксперимент.

Одним из популярных в социологических исследованиях является метод опроса. До 90% всей социологической информации получено благодаря этому методу. Опрос особенно важен в исследовании социальных процессов и явлений, малодоступных прямому наблюдению, а также в случаях, когда изучаемая сфера малообеспечена документальной информацией. Опрос может проводиться как в форме анкетирования, так и в форме интервью. [1]

Социологический опрос – это метод получения первичной социологической информации, основанный на прямой или косвенной связи между исследователем и респондентом с целью получения от последнего нужных данных в виде ответов на имеющиеся вопросы.

Опрос – это форма социально-психологического общения между социологом (исследователем) и обследуемым (респондентом), благодаря которому имеется возможность в короткий период времени получить большой объём данных от многих людей по широкому спектру интересующих социолога вопросов.

Результаты опроса зависят от ряда обстоятельств:  
психологического состояния опрашиваемого во время опроса;  
ситуации опроса (условия, которые должны быть благоприятны для общения);

содержания вопросника или устного опроса. [3, с. 389]

Связь между опрашивающим и опрашиваемым (респондентом) обеспечивается, во-первых, особым методическим инструментом, во-вторых, исследователем, выполняющим функции оператора и гарантирующим получение ответов на поставленные вопросы от всех опрашиваемых.

Назначение опроса отражается в получении особых социологических данных о состоянии общественного или группового мнения или же о состоянии, показанном в полученной информации о фактах, событиях, оценках, которые связаны с жизнедеятельностью человека и социума.

Многие исследователи считают опрос наиболее простым и доступным методом сбора первичной социологической информации. Оперативность, простота, экономичность данного метода выделяют его в сравнении с другими методами социологических исследований и делают его весьма популярным и приоритетным, о чём уже говорилось выше. Однако подобная простота и доступность зачастую выступают мнимыми. Проблема состоит не в проведении опроса как такового, а в получении достоверных данных. А для этого нужны соответствующие условия, соблюдение определенных требований. [4, с. 61]

Основные условия опроса (которые были проверены непосредственно проведением социологических исследований) состоят в:

наличии надежного инструментария, который обоснован программой исследования;

обеспечении психологически комфортной среды опроса, что зависит не только от опыта исследователей;

серьёзной подготовки исследователей, что непосредственно отражается на качестве опроса;

знании типологии возможных ситуаций, которые могут тормозить проведение опроса или которые провоцируют респондентов на некорректные или ложные ответы;

наличии опыта составления вопросников по социологически корректным методикам. [2]

Метод опроса применяется в случаях:

Если исследуемая проблема не полностью обеспечена документальными источниками информации, или если данных источники вообще нет.

Если предмет исследования или отдельные его составляющие недоступны для наблюдения.

Если предметом исследования выступают составляющие общественного или индивидуального сознания: настроения, потребность, интересы, ценности, убеждения людей, мотивации и т. д.

Если в качестве контрольного (дополнительного) метода для расширения возможностей описания и анализа исследуемых элементов и для перепроверки данных, полученных другими методами.

Метод опроса подразумевает получение социологической информации в ситуации социально-психологического общения. И это накладывает свой выработано значительное количество методических требований и процедур для того, чтобы преодолеть субъективизм, повысить надежность и эффективность данной формы сбора социологической информации. [4, с. 63]

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в настоящее время данный метод популярен и приоритетен по сравнению с другими методами социологических исследований, так как особенности метода социологического опроса заключаются в получении большого массива данных без лишних затрат денег и времени.

#### Библиографический список

1. Кошарная Г.Б. Методика проведения глубинного интервью // Университетское образование: сборник статей XVIII Междунар. науч.-метод. конф., посвящ. 200-летию со дня рождения М.Ю. Лермонтова. Пенза, 2014. С. 374-375.

2. Зиотдинова А.Б. Метод опроса в социологическом исследовании // Экономика и социум. 2016. №2 (21). С. 357–360.
3. Лавриненко В.Н. Социология. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 448 с.
4. Новикова С.С., Соловьёв А.В. Методы исследований в социальной работе. М.: ИНФРА-М, 2016. 381 с.

**Назаркина  
Дарья Олеговна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Nazarkina D.O.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Баткаева  
Регина Наилевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Batkaeva R.N.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 65.012.4

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОФОТБОРА В КУЛЬТУРНО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Л.И. Найденова, Е.О. Масленникова

### **USE OF PROFOTOR TECHNOLOGIES IN CULTURAL AND ENTERTAINING INSTITUTIONS**

L.I. Najdenova, E.O. Maslennikova

**Аннотация.** В статье рассматриваются содержание и функции технологии профессионального отбора как важной кадровой технологии, обеспечивающей эффективность деятельности управления персоналом. С учетом специфики деятельности культурно-развлекательного учреждения составлено описание требований к работнику, поступающему на вакантное место «Повар на мастер-класс».

**Ключевые слова:** технологии профессионального отбора, управление персоналом, претендент, процедуры профессионального отбора.

**Abstract.** The article discusses the contents and function of technology professional selection of personnel as an important technology that provides the efficiency of personnel management. Taking into account specifics of activities

of cultural-entertaining institutions, a description of the requirements to the employee received for the vacant position of "Chef at the master class."

**Keywords:** technology of professional selection, personnel management, the applicant, the procedure of professional selection.

В настоящее время ежедневно возрастает роль профотбора при приеме людей на работу. Большинство предприятий пытаются применять передовой зарубежный опыт, свидетельствующий, что успех достигается не только за счет применения новых технологий, а также за счет качественно отобранных кадровых ресурсов, благодаря чему возрастает производительность труда.

В научной литературе можно найти описание процесса приема на работу лиц разного возраста, в том числе выпускников с дипломами бакалавров. При этом процесс отбора в организацию проходит ряд этапов: первичный отбор; собеседование с сотрудниками отдела человеческих ресурсов; справки о кандидате; собеседование с руководителем подразделения; испытание; решение о найме[1]. В других источниках подробно описаны методы и приемы отбора персонала при формировании коллектива организации [2].

На основе изучения методологической литературы по кадровым технологиям следует привести определение кадровой технологии, которое возможно взять за основу. Кадровая технология – это средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации и эффективность ее функционирования. Содержание кадровой технологии составляют действия и приемы, позволяющие на основе полученной информации о профессиональных знаниях, способностях, умениях, качествах личности сформировать условия их реализации или изменить их согласно целям организации [3, с. 6]. Это определение точно выражает сущность профессионального отбора в аспекте кадровых технологий.

Среди основных управленческих функций кадровых технологий следует выделить то, что более всего относится к профотбору. Это обеспечение рационального включения возможностей человека в систему социальных и профессиональных ролей внутри организации [3, с. 6]. Выполнению такой функции соответствуют методы и технологии профотбора.

При найме человека на работу в процессе отбора претендентов на должность происходит идентификация данных нанимающегося с определенными требованиями, выдвигаемыми как организацией в целом, так и самой должностью, ее предметной областью. На данном этапе отбора при-

оритетный смысл имеют социальные свойства человека и формальные аспекты профотбора.

Существуют некие различия отбора при найме персонала в организацию и отбора, который проводится неоднократно в организации в этап нахождения сотрудника на определенной занимаемой должности.

Отбор персонала – комплексная кадровая технология, которая обеспечивает соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации.

Отбор в организации проводится в процессе профессионального развития и изменения должностного статуса работника. Он осуществляется при внутриорганизационном должностном перемещении человека, формировании резерва и реализации многих других кадровых технологий.

Для осуществления отбора принципиально sobлюсти следующие необходимые условия:

определить общие характеристики организации как основу для определения профессиональных требований к работникам;

установить профессионально-квалификационные запросы к кандидатам на замещение должностей с учетом специализации этих должностей;

изучить претендентов на должности и в соответствии с требованиями должности произвести их идентификацию (сопоставление, сравнение);

определить действия субъектов управления процессом отбора, порядок его проведения и оформление его итогов.

Отбор персонала - это система мероприятий и субъектов управления, благодаря которой организуется такой состав персонала, где профессиональные качества и личностные черты сотрудников отвечают целям и задачам организации.

Перед началом в организации определяется, какие специалисты нужны в данный момент. Менеджер по персоналу при отборе придерживается такой последовательности:

- предварительный отбор претендентов, с допустимым отклонением несоответствующих претендентов;

- проведение первичного собеседования, на котором также отбираются более соответствующие претенденты;

Оценка претендентов с помощью методов тестирования и вторичного собеседования, где представлены наиболее объективные результаты как основания для третьей ступени отбора;

- проверка представленной документации и последнее отклонение несоответствующих претендентов.

При отборе человека, например, на вакансию «Повар на мастер-класс» в культурно-развлекательное учреждение устанавливаются сле-

дующие требования к сотруднику: профильное образование; коммуникабельность; умение работать с детьми; опыт работы поваром-кондитером.

Результатом профессионального отбора должен стать выбор наиболее профессионально пригодного работника. При нормальном (без особых протекций) отборе предпочтение отдается соискателю, который более других кандидатов соответствует предъявляемым требованиям.

#### Библиографический список

1. Мошнина Е.А. Прикладные аспекты подбора персонала в организацию // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 12. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/12/60454> (дата обращения: 12.01.2018).

2. Анализ способов подбора и отбора персонала для формирования трудового коллектива организации. Режим доступа: URL: <http://www.studsell.com/view/11191/10000> (дата обращения: 12.01.2018).

3. Богатырева О.Н., Бармина Е.Ю. Кадровые технологии в системе управления персоналом. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2013. 280 с.

**Найденова**

**Людмила Ивановна**

Пензенский государственный  
университет,

г. Пенза, Россия

E-mail: [linajdenova@yandex.ru](mailto:linajdenova@yandex.ru)

**Масленникова**

**Екатерина Олеговна**

Пензенский государственный  
университет,

г. Пенза, Россия

**Najdenova L.I.**

Penza State University,

Penza, Russia

**Maslennikova E.O.**

Penza State University,

Penza, Russia

## КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ У СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

Е.О. Ноздрина, Л.В. Орлова

## CLIENT-CENTRICITY AS A FACTOR OF COMPANY EMPLOYEES' LOYALTY

E.O. Nozdrina, L.V. Orlova

**Аннотация.** В статье рассмотрен вопрос формирования корпоративной культуры и клиентоориентированной стратегии ведения бизнеса в рамках компании «Электрощит Самара». На основании социологических методов исследования в статье представлены выводы о взаимосвязи основного стратегического направления корпоративной культуры «Электрощит Самара» и лояльности работников предприятия к компании посредством удовлетворения потребностей как внешнего, так и внутреннего клиентов.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, клиентоориентированность, внутренний клиент, внешний клиент.

**Abstract.** The question of corporate culture and client-centricity strategy of leading business processes in the frames of Electroshield Samara formation is observed in the article. Based on the sociological methods of research the article demonstrates the results of the connection between the main strategic approach of Electroshield Samara corporate culture and loyalty of factory employees to the company itself by the means of satisfaction of external and internal clients' needs.

**Keywords:** corporate culture, client-centricity, internal client, external client.

Научный интерес к роли клиентоориентированного подхода для повышения эффективности и степени лояльности у сотрудников характерен для различных направлений гуманитарных наук – социологии, психологии, экономики и смежных дисциплин.

По мнению М.К. Горшкова, мотивация работников и уровень их вовлеченности в рабочие процессы зависит от периода времени, в котором трудятся представители поколений. Тот или иной исторический этап жизнедеятельности государства общество формирует определенное поколение граждан, наиболее интенсивно поглощающих в себя складывающиеся в этих условиях нормы и ценности [1, с. 145].

Актуальность обращения к клиентоориентированности как фактору формирования лояльности у сотрудников компании подтверждается тем, что по прошествии времени у работников различных корпораций и крупных предприятий меняются ценностные ориентиры, а, следовательно, и драйверы, которые отвечают за эффективные результаты трудовой деятельности. Таким образом, важно понимать, что сейчас мотивирует современного работника.

Целью исследования является определение роли клиентоориентированности в формировании лояльного и вовлеченного подхода к работе со стороны сотрудников предприятия.

Объект исследования – сотрудники предприятия «Электрощит Самара», которое входит в состав Schneider Electric.

Предмет исследования – стратегическое направление корпоративной программы – клиентоориентированность.

Для достижения цели были выдвинуты следующие задачи:

анализ реализации стратегического направления – клиентоориентированность – в рамках компании «Электрощит Самара»;

определение основных драйверов, которые мотивируют сотрудников на эффективную работу.

В настоящее время Россия переживает процесс трансформации, который затронул все сферы современной жизни общества. Переходный период, длящийся уже более двадцати лет, породил на гносеологическом уровне состояние неопределенности критериев оценки поведения людей в целом [2, с. 106]. Необходимо отметить, что общество и предпринимательство являются взаимосвязанными системами и оказывают влияние друг на друга [3, с. 106]. Следовательно, те изменения и тенденции, которые происходят в обществе в целом влияют и на бизнес-процессы, в общем, и на индивидуальных деятелей этих процессов, в частности.

В корпоративной культуре «Электрощит Самара», как и во всей компании SchneiderElectric главное стратегическое направление – это клиентоориентированность. Под клиентоориентированностью мы понимаем проявление лояльности ко внутреннему и внешнему клиентам со стороны сотрудников, где клиент является приоритетом трудовой деятельности персонала. Внешним клиентом является партнер, заказчик, а внутренним – любой сотрудник организации [4, с.174-181].

На предприятии «Электрощит Самара», как и во всей международной корпорации SchneiderElectric, существует корпоративный опрос, призванный определить уровень вовлеченности и клиентоориентированности, а также степень лояльности персонала к работодателю. На основании проведенного анализа о существующих практиках мы определили, что дейст-

вующая система является не соответствующим в полной мере российской действительности, так как терминология непонятна для рабочих, которых подавляющее большинство. Кроме того, присутствует страх «неправильного ответа», а, следовательно, данные опроса могут быть неадекватны цели исследования. А также в опросе не изучаются сдерживающие факторы, которые демотивируют сотрудников. Необходимо модернизировать систему опроса, добавив пункты, где респонденты смогут оценить реальные сферы влияния корпоративной программы для вовлечения сотрудников и эффективности их работы (корпоративные мероприятия, обучение, страхование и т. д.).

Посредством опроса были определены основные сдерживающие и мотивирующие факторы респондентов, а две проведенные фокус-группы были призваны определить причины их возникновения.

К мотивирующим факторам участники первой фокус-группы отнесли безопасные условия труда, спецодежду, улучшение и упрощение рабочих процессов. Все вышеперечисленное появилось в процессе слияния «Электроцит Самара» и Schneider Electric.

С другой стороны, мотивирующие факторы по мнению другой половины сотрудников являются как раз демотивирующими. Так, например, внедрение средств индивидуальной защиты считают не положительным аспектом, а отрицательным. Здесь мы видим, что не существует какой-то одной универсальной точки зрения на процессы. Все индивидуально и зависит от личностного восприятия. Одни и те же факторы могут быть как негативными, так и позитивными для сотрудников.

Участники второй фокус-группы, в свою очередь, избегали прямые ответы на подобные вопросы о мотиваторах и сдерживающих факторах и отвечали уклончиво и размыто. Сотрудники утверждали, что люди и коллектив в целом меняются в лучшую сторону, однако не называли явных причин этому.

Некоторые респонденты, сами не зная того, показывали, что одним из сдерживающих факторов являются они сами и их негативный настрой. Так, например, один из участников сказал, что он приехал из Москвы из головного офиса Schneider Electric в России и не отождествляет себя с предпринятием «Электроцит Самара».

Как уже говорилось выше, точных ответов на вопросы о мотивации и сдерживающих факторов участники второй фокус группы не давали, поэтому мы изучали в их ответах косвенные признаки их убеждений. По итогам анализа можно сказать, что скорее всего речь шла о правильной трансляции информации для сотрудников. Искаженная информация может демотивировать сотрудников.

В связи с проведенным исследованием можно сделать следующие выводы:

реализация стратегического направления - клиентоориентированность – в рамках компании Электрощит Самара проходит посредством удовлетворения потребностей как внешнего, так и внутреннего клиентов;

основными драйверами, которые мотивируют сотрудников на эффективную работу, являются безопасные условия труда, спецодежда, улучшение и упрощение рабочих процессов, а также адаптация корпоративной культуры к российским реалиям.

#### Библиографический список

1. Горшков М. К. Социальные факторы консолидации российского общества: социологическое измерение. М.: Новый хронограф, 2010. С. 145.
2. Орлова Л.В. Сообщества предпринимателей и региональные стратегии // Российское предпринимательство. 2010. №2-1. С. 147–151.
3. Кошарная Г.Б. Социальная ответственность субъектов предпринимательства: история и современность // Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2014. №1. С. 100-108.
4. Михайловская Е.О. Корпоративная программа как инструмент мотивации персонала (на примере Группы Компаний «Электрощит») // Вестник Самарского муниципального института управления. 2015. № 2. С. 174-181.

**Ноздрина  
Екатерина Олеговна**  
Самарский государственный  
технический университет,  
г. Самара, Россия

**Орлова  
Людмила Викторовна**  
Самарский государственный  
технический университет,  
г. Самара, Россия

**Nozdrina E.O.**  
Samara State Technical University,  
Samara, Russia

**Orlova L.V.**  
Samara State Technical University,  
Samara, Russia

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

В.М. Осин, Е.В. Щанина

## IMPROVING THE SISTEM OF WORK STAFF

V.M. Osin, E.V. Shchanina

**Аннотация.** В статье рассматриваются два основных понятия, таких как «мотивация» и «стимулирование». В этой статье также даётся описание двух видов стимулирования, таких как материальное стимулирование и моральное.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, материальное стимулирование, моральное стимулирование.

**Abstract.** The article examines two basic concepts such as "motivation" and "stimulation". This article also describes two types of incentives, such as financial incentives and moral.

**Keywords:** motivation, stimulation, material incentives, moral incentives.

В настоящее время в России многие отечественные промышленные предприятия внедряют новые механизмы управления с целью обеспечения требуемого уровня эффективности деятельности. В ситуации мирового финансового кризиса перед руководителями предприятий встает задача создать такие механизмы управления, которые будут способны обеспечить максимальную эффективность бизнеса в целом. Безусловно, данная задача является комплексной, и для ее решения необходимо реализовывать целый ряд мероприятий, нацеленных на оптимизацию всех управленческих и экономических процессов функционирования предприятий. Проблемы мотивации работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными по той причине, что от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса. С одной стороны, практика антикризисных мер показала, что первостепенными объектами оптимизации стали процессы и системы управления человеческими ресурсами, особенно система оплаты и стимулирования труда персонала. И это небезосновательно: оплата труда работников – одна из весомых статей затрат любых предприятий, собственники которых, хотят получить инструмент управления данной статьей, понимая, где находятся рычаги возможной оптимизации и

влияния на результативность деятельности работников. Современный специалист является экономически активной ячейкой общества: он ищет такую работу, которая приносила бы не только удовлетворение, но и достойную заработную плату и признание коллег. Все вышеперечисленное в совокупности становится актуальной моделью мотивации персонала, готового продавать свое рабочее время и расти в профессиональном плане. Редкий руководитель не стремится привлечь в свою компанию грамотного и думающего специалиста, но зачастую впоследствии такой работник становится лишь средством для получения прибыли, а его личные качества отходят на второй план. Подобная прибыль, основанная на безграмотной эксплуатации персонала, будет существовать недолго: рано или поздно работник уволится, и предприятию вновь будет искать человека на вакантную должность, расходуя время и материальные ресурсы и одновременно теряя прибыль. Мотивация труда сегодня – одна из важнейших функций менеджмента, представляющая собой стимулирование работника или групп работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

Стимулирование труда складывается из двух составляющих – материальной, которая является наиболее понятной для всех групп работников, занятых в разных сферах деятельности, и моральной, предполагающей признание личностных качеств человека. Согласно разработанным концепциям основными формами материального стимулирования труда являются: заработная плата, премии и надбавки, характеризующие оценку вклада конкретного работника в результаты деятельности предприятия. Зарботная плата должна быть прежде всего конкурентоспособной, так как именно она является ключевым фактором при выборе места работы. К сожалению, на данный момент эта форма материального стимулирования на многих предприятиях не выполняет своей роли в повышении результативности труда и производства, а зачастую и сдерживает эти процессы. Различные премии все чаще выплачиваются с постоянными коэффициентами, которые не изменяются в зависимости от результатов деятельности предприятия; система внутрифирменных льгот, к которым относятся частичная оплата питания или проезда к месту работы, продажа продукции предприятия его сотрудникам по льготным ценам, предоставление беспроцентных ссуд или кредитов по низким процентным ставкам, доплата за стаж работы на предприятии, страхование работников за счет предприятия. Наряду с достойным уровнем заработной платы система внутрифирменных льгот является одной из наиболее действенных форм стимулирования труда, ведь она наглядно демонстрирует, что предприятие заботится о своих сотрудниках, позволяя им экономить время и средства, одновременно дей-

ствуя в интересах организации. Наряду с материальными выделяются моральные формы стимулирования труда работников:

- продвижение работника по карьерной лестнице, оплата обучения на курсах повышения квалификации, организация стажировок. Такой вид морального стимулирования особенно привлекателен для начинающих специалистов, поскольку они более активны и мобильны. В то же время важно, чтобы система продвижения работников по службе была четкой. Человек должен понимать, что конкретно ему нужно сделать сегодня, чтобы получить повышение завтра. Именно этим грешит большинство российских предприятий: принимая на работу сотрудника, от менеджеров таких компаний можно услышать лишь фразу «возможен карьерный рост», а не четкую последовательность действий;

- нематериальные льготы персоналу: предоставление права на скользящий график работы в зависимости от загруженности предприятия, более ранний выход на пенсию, предоставление отгулов или дополнительных отпусков за особые достижения в работе, организация летнего отдыха детей и взрослых. Такими льготами в основном располагают предприятия тяжелой и нефтяной промышленности, где предоставление нематериальных льгот связано с тяжелыми условиями труда;

- создание благоприятной атмосферы среди работников предприятия, устранение административных и статусных барьеров.

Подобная форма стимулирования труда действительно благоприятно сказывается на финансово-хозяйственной деятельности организации, поскольку сотрудники ощущают поддержку и взаимопонимание внутри коллектива, работают «на одной волне» – эффективность такого труда гораздо выше. Созданию такой атмосферы во многом способствуют проведение корпоративных вечеров, спортивных праздников, участие организации в городских (региональных) мероприятиях. Основной целью любой из вышеперечисленных форм стимулирования труда является реализация интересов предприятия, к которым относятся увеличение объемов выручки, интенсификация сбыта, повышение производительности труда и снижение себестоимости продукции. Чтобы определить, насколько цель достигнута предприятием, экономисты проводят анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов, который показывает, в какой мере затраты на материальное и моральное стимулирование работников оправданы, произошел ли прирост продукции, снизилась ли себестоимость.

#### Библиографический список

1. Данилова И.С., Чепурнова Ю.М. Совершенствование системы стимулирования труда персонала // Молодой ученый. 2016. №11. С. 691-702.

2. Гулиева М.А. Стратегия формирования общего вознаграждения // Экономика и социальная сфера: человек, город, Россия. М.: МГИДА, 2005. С. 160–164.
3. Едронова В.Н., Бутина Р.И. Анализ практики корпоративных подходов к мотивации труда // Экономический анализ. 2014. №15. С. 16.
4. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала: учебно-практическое пособие. М.: Феникс, 2015. С. 38.
5. Гайнутдинова Л.И., Гайнутдинов Р.М. Управление персоналом: учебное пособие. Ярославль: МУБиНТ, 2015. С. 183.
6. Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д. Психология менеджмента: учебное пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. С. 45.

**Осин**

**Владислав Михайлович**

Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Osin V.M.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**Щанина**

**Екатерина Владимировна**

Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия  
E-mail: Shchanina@mail.ru

**Shchanina E.V.**

Penza State University,  
Penza, Russia

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Е.А. Павлова, Н.В. Корж

## FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT SMALL ENTERPRISES

E.A. Pavlova, N.V. Korzh

**Аннотация.** В статье рассмотрены особенности развития предпринимательства в России. Выделяются проблемы, возникающие в рамках социально-трудовых отношений на малых предприятиях.

**Ключевые слова:** предпринимательство, социально-трудовые отношения, малые предприятия.

**Abstract.** In article features of development of business in Russia are considered. The problems arising within the social and labor relations at small enterprises are allocated.

**Keywords:** business, social and labor relations, small enterprises.

Появление малых и средних предприятий в России отличается рядом особенностей, главная из которых сводится к следующему. Наша страна относится к группе стран (Германия, Италия, Япония), которые с определенным опозданием, во втором эшелоне, приступили к индустриализации своих экономик и, как следствие, вынуждены были часто опираться в своем развитии не только на экономические, но и на административные методы. В современной России сделаны шаги в сторону демократических преобразований и формирования рыночных отношений, но по-прежнему сильное влияние оказывают политическая обстановка и административные барьеры.

Основную часть российского предпринимательства составляет малый и средний бизнес. За последние десять лет в России появились миллионы предпринимателей и собственников. В связи с приватизацией, начавшейся в 1991 г, за государством осталась лишь часть организаций и предприятий, а остальные перешли в частное владение. Экономическая свобода является определяющим признаком предпринимательской среды. Движущим мотивом развития предпринимательства выступает личная заинтересованность, поэтому важно обеспечение условий для присвоения полученных результатов, извлечения и накопления дохода.

Развитие предпринимательства в регионах Российской Федерации сталкивается с многочисленными проблемами, которые являются в основном типичными для всех видов деятельности: пробелы в действующем законодательстве; нехватка ресурсов, прежде всего финансовых; сложность доступа к деловой информации – сведения о продукте, конкуренте и т.п.; отсутствие положительного имиджа отечественного предпринимателя; нестабильность экономической и политической ситуации в стране; недобросовестность крупного бизнеса, который в некоторых моментах тормозит развитие малого и среднего предпринимательства; доступ к кредитным ресурсам и высокая ставка кредитования, отсутствие действенных финансово-кредитных механизмов и материально-ресурсного обеспечения развития предпринимательства; правовая неграмотность самих предпринимателей и т.д. [1, с. 536-540]

Кроме так называемых «административных барьеров», развитие малого и среднего предпринимательства особенно остро зависит от политических решений. Ведение западными странами экономических санкций против России в 2014 г. и последующие ответные антисанкционные действия, с одной стороны, создают проблемы для экономики, но в то же время, открывают новые горизонты развития бизнеса.

Сложившаяся ситуация дает возможность для максимально эффективного переориентирования российской экономики и восстановления промышленного потенциала, потерянного в 90-е годы. Однако для осуществления поставленной задачи необходимо выполнить комплекс мероприятий направленный на техническую и технологическую модернизацию производства, улучшение качества товаров и услуг, увеличение объёмов и ассортимента производимой продукции. Выполнение вышеперечисленных пунктов позволит стабилизировать свое положение на международном рынке, удерживать свои позиции с приходом новых торговых партнёров и при возвращении конкурентов из санкционного списка

Кроме внешних условий, которые замедляют развитие малых предприятий, большое внимание необходимо уделять социально-трудовым отношениям на предприятиях малого бизнеса. В связи со спецификой размера малых предприятий, социально-трудовые отношения между работодателями и работниками, занятыми на них имеют свои особенности. Российское законодательство старается поддерживать субъекты малого предпринимательства мерами, которые, прежде всего, направлены на упрощение форм государственного контроля. С одной стороны, малые предприятия в настоящий момент являются крупнейшими поставщиками рабочих мест, но социально-трудовым отношениям на них уделяется слишком мало внимания. Это связано с тем, что такие предприятия, как правило, не

имеют развитой организационной структуры, поэтому очень часто там отсутствует возможность карьерного продвижения для сотрудников, не предусмотрено обучение и повышение квалификации работников, используется упрощенная система мотивации и отсутствуют многие процессы, характерные для развитых социально-трудовых отношений на крупных и средних предприятиях. Кроме того, особенно остро перед современным обществом стоит проблема теневой деятельности малых предприятий, направленной на минимизацию издержек на персонал и увеличение дохода предприятия. К такой деятельности можно отнести неофициальную занятость работников, неподкрепляемую никакими документами, подмену трудовых отношений отношениями гражданско-правового характера, выплату работникам «серых» зарплат и другие подобные неправомерные практики [2, с.3-7].

Таким образом, очень важная проблема работников малых предприятий – их социальная незащищенность: благополучие персонала полностью зависит от руководителя. Такое положение возникает вследствие слабой формализованности социально-трудовых отношений: предпочтение устных трудовых договоров, отсутствие гарантии охраны труда, оплаты больничных и ежегодных отпусков. Практически ни на одном малом предприятии нет коллективных профсоюзов, которые могут защитить интересы работников и выразить свое мнение руководству.

Социально-трудовые отношения на предприятиях малого бизнеса существенно отличаются от предприятий большего размера и являются далеко несовершенными, поэтому необходимо разрабатывать комплекс мероприятий, который изменит правовое регулирование труда в расчете на индивидуальные и групповые организационные структуры персонала.

#### Библиографический список

1. Сайбель Н.Ю., Печенов А.С. Проблемы развития предпринимательства в России // Молодой ученый. 2016. №28. С. 536-540. URL: <https://moluch.ru/archive/132/36904/>, свободный.
2. Кошарная Г.Б. Основные причины трудовых конфликтов в организации // Качество жизни населения в условиях модернизации российского общества: правовые, социокультурные и социально-экономические аспекты. Пенза, 2014.

**Павлова Елена Анатольевна**  
ООО ПК «Ваш Дом»,  
г. Пенза, Россия  
E-mail: [pavlova.ea@vashdom-pnz.ru](mailto:pavlova.ea@vashdom-pnz.ru)

**Pavlova E.A.**  
ООО PK Your House,  
Penza, Russia

**Корж Наталья Владимировна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенз а, Россия  
E-mail: Natalya.korzh@mail.ru

**Korzh N.V.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 314.5

## **ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ О СЕМЕЙНО-БРАЧНЫХ ОТНОШЕНИЯХ**

А.М. Полещук

### **STUDENT'S VIEW TO INSTITUTE OF FAMILY AND MARRIAGE**

A.M. Poleshchuk

**Аннотация.** В статье описаны результаты проведенного исследования методом фокус-группы. Сделаны выводы относительно взглядов современной молодежи на будущую семейную жизнь.

**Ключевые слова:** молодежь, демография, институт семьи, институт брака.

**Abstract.** The article describes the results of the focus group study. Conclusions are made regarding the views of modern youth on the future family life.

**Keywords:** youth, demography, institute of family, institution of marriage.

Одна из наиболее острых проблем в современном мире, в том числе и для Российской Федерации – демографическая. Она неразрывно связана с трансформацией взглядов современной молодежи на институт семьи и брака. В демографическом словаре понятие семья определено так: «основанное на браке или кровном родстве объединение людей, связанных общностью быта и взаимной ответственностью», тогда как брак – это «исторически обусловленная, санкционированная и регулируемая обществом форма отношений между мужчиной и женщиной, определяющая их права и обязанности по отношению друг к другу и к детям» [3, с. 150].

Предварительный анализ статистических данных и тематической литературы позволяет выдвинуть следующие непротиворечивые взаимосвязанные научные гипотезы представленного исследования, соответствующие исходным принципам социологии; не противоречащие теориям, истинность которых для данной области уже доказана, известным и проверенным фактам; доступным проверке в процессе социологического исследования при помощи специально разработанной анкеты: у студентов к

гражданскому браку определенно позитивное отношение; общепринятое мнение и о преимуществах гражданского брака, и о значимости психологических, материальных и юридических проблем, возникающих у партнеров, студентами не отрицаются.

Объектом представленного исследования выступают молодые люди в возрасте 19-23 лет в количестве 78 человек.

В результате проведения 5 фокус-групп на базе Пензенского Государственного Университета были получены такие результаты: постепенно возрастает престиж одиночно-холостяцкого образа жизни, снижается мотивация к материнству и отцовству в возрасте до 25 лет (наличие детей стало считаться детей «помехой» для жизненного успеха). Так, девушки отдали предпочтение завести семью в возрасте от 21 до 24 лет (58%), в то время как подавляющее большинство юношей позже – в 25 – 29 лет (60%). Более половины юношей и девушек, участвовавших в исследовании положительно относятся к сожительству, воспринимая его как подготовку к официальному браку, а так же как к менее обязывающим отношениям. Представители мужской фокус-группы дали следующие ответы: «Годам к тридцати, я, надеюсь, буду состоятельным женихом, сделаю карьеру, буду зарабатывать. Куда спешить?», «Я еще не нагулялся! Вот годам к 28 уже буду думать о семье». У девушек-студенток ситуация несколько иная: «Я хочу пораньше выйти замуж и родить ребенка, может быть, даже двоих, а потом уж совершенствоваться в своей профессии», «Работодатель более охотно возьмет на работу женщину с ребенком, потому что у нее не будет необходимости уходить в декретный отпуск». Опрошенные студенты так же полагают, что пара, прожившая 20 лет в браке, имеющая общих детей, но официально не зарегистрировавшая брак, является такой же полноценной семьей.

Тенденция позднего вступления в брак характерна не только для представителей мужского пола – современные девушки также считают отсутствие соответствующей материальной базы серьезным основанием для отказа от семейных отношений. Девушки отмечали следующие варианты, например – «быть независимой и в состоянии обеспечить саму себя», «завершить образование за рубежом», «определиться, что мне нужно в жизни», «попутешествовать по миру». Внимание социологов (Л.П. Богданова, А.С. Щукина, Е.М. Гурко) также привлекает проблема увеличения количества разводов. Итоги опросов молодежи были неутешительными. Только по мнению трети респондентов официально узаконить супружеские отношения можно только один раз (ввиду личных убеждений, ценностных установок). Большинство же представителей молодежи считают, что вступить в брак можно более одного раза. Причинами распа-

да семьи респонденты считают супружескую неверность, нежелание жены/мужа иметь детей, охлаждение чувств (наиболее распространенная), алкоголизм супруга (как объективная причина для возможности выйти девушкам замуж во второй раз) [2, с. 50].

Изучив приведенные выше исследования, можно сделать ряд выводов о взглядах современной молодежи на институт семьи и брака. Во-первых, изменился предпочитаемый студентами возраст вступления в брак. Однако эта тенденция не повлияла на желание заводить семью – в основном поменялись условия, при которых молодые люди готовы узаконить отношения. Значительная часть современной молодежи считает необходимой составляющей благополучия семейной жизни – наличие материальной базы как залога уверенности «в завтрашнем дне». Это, несомненно, является позитивным моментом, так как, имея финансовую стабильность, молодые супруги смогут позволить себе успешнее вести совместное хозяйство.

Но, тем не менее, такая «зрелая» позиция имеет и негативную сторону – в связи с нестабильной экономической ситуацией в стране, накопление материальных благ может быть растянуто на продолжительное время, а это, в свою очередь, оттягивает процесс создания полноценной семьи с ребенком. А это отрицательно сказывается на демографическом положении населения нашей страны, ведь, как известно, с возрастом репродуктивный потенциал будущих родителей снижается. Из этого также следует другая проблема – женщины зрелого возраста составляют большую часть групп риска рождения ребенка с различными нарушениями в развитии.

Значительно участилось количество разводов. Данный факт указывает на то, что сохранение семьи перестало быть базовой ценностью общества, а возможность заключить брак более одного раза, к сожалению, считается привычной практикой.

Подводя итог вышеописанному, можно констатировать кризис института семьи и брака в современном обществе. Это отмечают и зарубежные, и отечественные исследователи в области социологии. Сложившаяся обстановка в обществе, несомненно, негативно сказывается на демографической ситуации в нашей стране – изменение взглядов на семью и брак в будущем может привести к резкому спаду рождаемости и повышению смертности населения.

#### Библиографический список

1. Актуальные проблемы семей в России / под ред. Т.А. Гурко. М.: Институт социологии РАН, 2006. 223 с.
2. Гурко Т.А. Брак и родительство в России. М.: Институт социологии РАН, 2008. 325 с.

3. Плаксин В.Н. Социология: учебное пособие для СПО. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2017. 311 с.

4. Ляушева С.А. Влияние модернизации общества на институт семьи // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2010. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-modernizatsii-obschestva-na-institut-semi>

**Полещук  
Александра Михайловна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Poleshchuk A.M.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 316.453

## **РОЛЬ КРЕАТИВНОГО КЛАССА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

А.В. Седлецкий

## **THE ROLE OF CREATIVE CLASS IN INNOVATIVE ACTIVITY OF RUSSIAN SOCIETY**

A.V.Sedletskiy

**Аннотация.** В статье рассматриваются объективные предпосылки зарождения, основные ценности и значение креативного класса в развитии инновационной деятельности российского общества.

**Ключевые слова:** постиндустриальное общество, инновационная деятельность, креативный класс, общественная структура, ценности креативного класса.

**Abstract.** The article considers the objective prerequisites for the emergence, the main values and significance of the creative class in the development of the innovative activity of Russian society.

**Keywords:** postindustrial society, innovative activity, creative class, social structure, values of the creative class.

Для современного общества характерны значительные изменения в экономической, политической, социальной и духовной средах. В условиях

современного постиндустриального общества, важнейшим фактором производства, экономического роста и благополучия становятся знания и инновационная деятельность. Данным изменениям сопутствуют появление новых социальных групп и слоев, с присущими им укладом жизни, нормами, системами регулирования [1, с. 15].

Одним из таких новых социальных слоев является «креативный класс», решающим фактором появления которого является реализация потребности общества в креативной деятельности. Значение «креативного класса» проявляется в том, что он становится движущей силой современной общественной жизни.

Р. Флорида подчеркивает, что появление этого нового класса и креативности как экономического фактора было тем глубинным процессом, который положил начало возникновению новых отраслей экономики и направлений бизнеса [6].

С появлением данного класса связаны многие изменения в общественной структуре. Это изменение привычек и устоявшихся социальных традиций, трансформация традиционных методов и технологий работы, изменение ценностных установок в социальной среде [3, с. 20].

Происходят изменения в мотивации инновационного поведения в современном обществе. Особенности мотивации к инновационного поведения становятся: повышение значимости ценности рабочего времени и творчества, повышение роли географического положения в сплочении креативных работников, повышение социальной мобильности [5, с. 140].

Деятельность «креативного класса» создает новые модели мотивации и занятости. Креативный класс опирается на такие культурные ресурсы, как интеллект, знание, инновационность. Развитие технологий формирует предпосылки социальных трансформаций и является фактором, способствующим интеллектуальному развитию человека и позволяющему расширить возможности человеческой деятельности [4, с. 27].

В данный класс входят сообщества профессионалов, заинтересованных в реализации творческого потенциала, в получении инновационного результата, часто в рамках проектной и непостоянной деятельности. Целью деятельности «креативного класса» является создание качественно новых форм и моделей для широкого использования и распространения.

Основным признаком «креативного класса» является творческая мотивация, которая влияет на жизненные стратегии, определяет жизненный выбор и оценку жизненных шансов.

Как отмечает Ю.Г. Волков, в отличие от творчества, которое определяется как индивидуальный дар, способность творить произведения искусства, быть пророком в обществе, пользоваться общественным авторитетом

и в то же время возвышаться над общественными коллизиями, креативность означает всестороннюю включенность в общественную жизнь и осознание своей роли и места в обществе. [1, с.15].

Творчество, в настоящее время связано не только с чисто интеллектуальной деятельностью. Направление творчества определяется не столько ценностью самой работы и её результатами, сколько творческим «креативным» мышлением, умением проявить социальную компетентность, предвидеть и оценить последствия социальной инновации.

Второй отличительный признак «креативного класса» заключается в связи «креативного класса» с инновационными сферами экономики и общественной жизни. Третий признак связан с престижем, авторитетом как статусным признаком. Четвертый признак основывается на профессионализме и социальной инициативности «креативного класса» [2, с.64].

Б.С. Клементьев полагает, что структура креативного класса имеет неоднородный характер. В ней можно выделить «суперкреативное ядро». К данной социальной группе относятся люди, занимающиеся созданием новых технологий, идей и методов. Значимую долю креативного класса занимают представители творческих профессий в науке и инженерии, финансовой, правовой системе, медицине, дизайне и архитектуре, медицине и здравоохранении, а также в сфере высоких технологий [3, с.20].

По мнению Ю. Г.Волкова, потребности данного класса связаны преобразованием социального пространства, ликвидации перегородок между различными видами социальной активности. Тем не менее, креативный класс не всегда в состоянии выражать свои интересы через существующие социальные структуры [1, с.15].

Для того, чтобы интегрироваться для осуществления универсальных социальных целей, быть субъектом инновационного развития, креативный класс нуждается в таких идеологических ценностях, которые бы создавали условия идентификации, направляли бы энергию креативных личностей на совместные цели социальной модернизации.

По мнению Р. Флориды, к таким ценностям можно отнести: креативность, стремление к перманентному образованию и самообразованию, разнообразие в социокультурных порядках а также ценность времени для саморазвития [6, с.65].

Цель исследования инновационной деятельности креативного класса состоит в раскрытии творческой энергии, таланта и потенциала креативного класса. Необходимо создать такое общество, которое, высоко ценит, использует креативные способности ее членов и развивает инновационную деятельность. Таким образом, креативный класс содержит существенный инновационный потенциал для общественного развития, имеет предпо-

сылки для того, чтобы повести за собой массы в целях социальной интеграции и консолидации, креативной модернизации российского общества.

#### Библиографический список

1. Волков Ю.Г. Интересы креативного класса в общественной жизни российского общества // Власть. 2013. №1. С. 15.
2. Волков Ю.Г. Креативный класс в российском обществе: тенденции и перспективы гуманистической идеологии // Власть. 2012. №1. С.64.
3. Клементьев Б.С. Феномен креативного класса в социальном пространстве // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2012. №3. С. 20.
4. Кошарная Г.Б. Мотивация современных российских предпринимателей // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2015. № 4 (36). С. 146-154.
5. Седлецкий А.В. Особенности мотивации инновационного поведения в постиндустриальном обществе // Управление реформированием социально-экономического развития предприятий, отраслей, регионов: сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и преподавателей. 2015. С. 139-141.
6. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. 384 с.

**Седлецкий А.В.**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Sedletskiy A.V.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 343

## ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОДОЗРЕВАЕМОГО И ОБВИНЯЕМОГО

Н.В. Сельбах

## PROBLEMS OF PROTECTION OF THE RIGHTS OF THE SUSPECT AND THE ACCUSED

N.V. Selbakh

**Аннотация.** Несмотря на то, что УПК РФ и действующее законодательство в сфере обеспечения защиты на досудебной стадии подозреваемого, обвиняемого вроде бы продумано и двоякого толкования не предусматривает, в практике часто возникают вопросы относительно злоупотребления следователем, дознавателем в вопросах о предостав-

лении защитника задержанному, подозреваемому (обвиняемому) и его действиям при отказе последнего от защиты.

**Ключевые слова:** защита прав, подозреваемый, обвиняемый, должностные лица, уголовный процесс, реализация прав.

**Abstract.** Although the Code of Criminal Procedure of the Russian Federation and the current legislation in the field of providing protection at the pre-trial stage, the suspect, the accused seems to be thought out and there is no ambiguous interpretation, in practice there are often questions about the abuse of the investigator, the inquirer in questions of giving the defender to the detainee, the suspect (accused) and his actions when the latter refuses to defend.

**Keywords:** protection of rights, suspect, accused, officials, criminal process, realization of rights.

Уголовно-правовая защита – это вид правовой защиты, используемый государством для обеспечения безопасности личности, государства, общества и других субъектов общественных отношений от преступного посягательства вменяемых физических лиц, достигших установленного уголовным законом возраста, путем законодательного закрепления и использования наказания за преступное деяние и права на освобождение лица от уголовной ответственности при наличии определенных обстоятельств или другие виды защиты, предусмотренные УК РФ.

Содержание таких понятий, как «подозреваемый», «обвиняемый», «подсудимый», раскрываются в Уголовно-процессуальном кодексе РФ. В процессе расследования преступления подозреваемый в уголовном процессе может перейти в категорию обвиняемых, а если дело передается в суд – он приобретает статус подсудимого. Тот факт, что гражданин подозревается в совершении преступления, еще не означает, что ему будет предъявлено соответствующее обвинение. Ведь подозрения могут быть основаны на ошибочных или ложных сведениях, или просто не найти подтверждения в процессе дознания или проведения предварительного следствия. Именно поэтому защитник подозреваемому требуется с того самого момента, как ему официально объявили о том, что он подозревается в совершении преступления, или его задержали в связи с имеющимися подозрениями. Обвиняемым гражданин становится только с момента вынесения постановления о привлечении его в качестве обвиняемого по уголовному делу, или вынесения обвинительного акта дознавателем<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Вражнов А.С. Проблемные ситуации подозреваемого (обвиняемого, подсудимого, осужденного, оправданного) при расследовании и судебном разбирательстве неправомерного доступа к компьютерной информации // Российский судья. 2016. № 9. С. 40 – 44.

Уголовно-процессуальным кодексом установлено несколько оснований, по которым гражданин признается подозреваемым в законном порядке

1. Предъявление гражданину официального уведомления о подозрении в совершении преступления (ст.223.1 УПК РФ).

Это возможно, когда в ходе дознания по уголовному делу выявлены данные, позволяющие подозревать его в том, что он является участником преступления. Уведомление вручается гражданину под роспись, при этом дознаватель обязан составить протокол об этом и разъяснить подозреваемому его права. С момента вручения этого документа, в срок не позднее 3-х суток, должен быть проведен допрос подозреваемого.

2. Возбуждение уголовного дела в отношении подозреваемого лица.

Для этого должны иметь место поводы, указанные в гл.20 УПК РФ:

- 1) сообщение о готовящемся (совершенном) преступлении,
- 2) заявление о совершенном преступлении,
- 3) явка с повинной,
- 4) постановление прокурора о возбуждении уголовного преследования.

Уголовное дело возбуждается в отношении человека только, если в заявлении или сообщении указываются безусловные признаки преступления и факты, указывающие на участие в нем именно этого гражданина.

3. Применение к подозреваемому гражданину меры пресечения свободы (ст.100 УПК РФ).

Любые законные меры пресечения могут быть избраны в отношении гражданина, который задержан как подозреваемый: заключение под стражу, подписка о невыезде, залог, домашний арест. Это допускается в тех случаях, когда он продолжает заниматься преступной деятельностью, скрывается от следствия или препятствует его проведению. Меры пресечения могут быть избраны следователем, дознавателем или судом. В любом случае должно быть вынесено соответствующее постановление (определение суда) и вручено подозреваемому лицу. Если производится розыск подозреваемого, то суд может вынести определение о заключении гражданина под стражу в его отсутствие.

Когда в отношении подозреваемого применены какие-либо меры пресечения, то в срок не позднее 10-ти суток ему должны предъявить обвинение. Если он был сначала задержан, а затем к нему была применена мера пресечения, то отсчет времени проводится от момента фактического ограничения свободы. При отсутствии такового действие меры пресечения должно быть прекращено.

4. Задержание гражданина в связи с подозрением в совершении преступных действий.

Основания задержания подозреваемого установлены статьей 91 УПК РФ. Если совершено преступление, за которое предусмотрено уголовное наказание, то гражданина имеют право задержать в следующих случаях:

- 1) его застигли непосредственно во время совершения преступления;
- 2) свидетели или потерпевшие указали его в качестве лица, совершившего преступление,
- 3) в случае обнаружения очевидных следов на теле или одежде подозреваемого (а также в его доме).

Подозреваемые в совершении преступления могут быть задержаны и при наличии других обстоятельств, например, при отсутствии документов, устанавливающих личность, при попытках скрыться с места преступления. Допрос задержанного должен быть произведен в течение 24-х часов от момента фактического задержания. Допрос несовершеннолетнего подозреваемого может проводиться только при участии защитника. Из всех случаев, дающих основание считать человека подозреваемым в совершении преступления, наиболее сложным выглядит задержание. Поскольку первые три ситуации требуют документального оформления, а задержание обычно проводится по «горячим следам». Для его совершения не требуется ни решения суда, ни санкции прокурора.

#### Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).

2. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.08.2017).

3. "Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации" от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 05.12.2017).

4. Скопенко О.Р. Проблема нарушения права на защиту подозреваемого (обвиняемого) на стадии предварительного расследования. Белгород, 2017.

**Сельбах**  
**Надежда Вячеславовна**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
E-mail: peremysheva93@mail.ru

**Selbakh N.V.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Е.В. Серова

## PREVENTION OF PROFESSIONAL COMBUSTION IN THE ORGANIZATION

E.V. Serova

**Аннотация.** В статье приводится описание понятия и особенностей и структуры синдрома профессионального выгорания. Рассматриваются направления профилактики профессионального выгорания в организации.

**Ключевые слова:** синдром профессионального выгорания; эмоциональная истощенность; деперсонализация; редукция профессиональных достижений; стресс.

**Abstract.** The article gives a brief description of the concept and features and structure of the syndrome of professional burnout. The directions of prevention of professional burnout in the organization are considered.

**Keywords:** professional burnout syndrome; emotional exhaustion; depersonalization; reduction of professional achievements; stress.

В настоящее время все большую актуальность приобретает проблема профессионального выгорания. Профессиональное выгорание – это синдром, приобретенный работником под действием постоянного стресса малой интенсивности, стресса имеющего хронический характер. Профессиональное выгорание сопряжено с истощением нервной системы и личностного ресурса работника, при этом происходит аккумуляция отрицательных эмоций без соответствующей разрядки и снятия психологического напряжения. Естественно этот синдром самым негативным образом сказывается на здоровье работника, качестве и продолжительности его профессиональной и биологической жизни. В связи с этим грамотное построение процесса управления человеческими ресурсами и организация трудового процесса с учетом профилактики профессионального выгорания у персонала позволит организации не только сберечь свои кадры, но и, заботясь о психическом здоровье работников получить большую отдачу и прибыль для организации в целом. Ведь ни для кого не секрет, что человек в полный сил, оптимизма и жизненной энергии способен на творчество и его труд более продуктивен. Особенно важна профилактика профессионального выгорания у представителей группы профессий «человек – человек».

Профессиональное выгорание – это динамический и поэтапный процесс. Основные этапы или составляющие профессионального выгорания: 1. Эмоциональная истощенность; 2. Деперсонализация или цинизм; 3. Редукция профессиональных достижений [1].

Эмоциональное истощение – это чувство усталости и эмоциональной опустошенности, которые вызваны трудовой деятельностью.

Деперсонализация - бесчувственное отношение к клиентам, приходящим к работнику. Это касается социальной сферы. Сотрудником клиенты воспринимаются негативно, а их проблемы, с точки зрения профессионала, благо для них.

Редукция профессиональных достижений - возникновение у профессионала в своей профессиональной деятельности чувства некомпетентности, осознание неудач. То есть на этом этапе работник утрачивает свое профессиональное мастерство.

Для руководителей организации важно знать признаки профессионального выгорания у работников, что поможет ему своевременно помочь данному работнику и минимизировать затраты от неэффективной деятельности «выгоревшего» человека. Синдром профессионального выгорания у разных работников может проявляться по-разному, но в общем виде можно наблюдать две группы факторов. Первая группа включает психофизиологические симптомы, к ним можно отнести: постоянную усталость в любое время суток; истощение как физическое, так и эмоциональное; отсутствие интереса к новому или необычному; отсутствие чувства страха в опасных ситуациях; астенизация; бессонница; резкое изменение массы тела; беспричинная головная боль, изменения в показателях артериального давления; состояние заторможенности; снижение восприятия окружающего, ухудшение зрения или слуха и т.д..

Вторую группу составляют социально-психологические симптомы: при этом можно наблюдать у человека состояние подавленности, пассивности в профессиональном пространстве, безразличие к таким моментам которые ранее волновали данного работника; появляется депрессия, раздражительность; случаются нервные срывы; появляется чувство обиды, вины, постоянное беспокойство, поднимается уровень ситуативной тревожности; у работника может возникнуть чувство гиперответственности, боязнь не справиться с выполняемой работой и мотивация избегания неудач; дальнейшая перспектива в профессиональной деятельности окрашена в темные тона; можно наблюдать, что работник начинает считать, что его работа становится все труднее и выражает неуверенность в том, что он сможет ее выполнить в срок; отказывается от участия в новых проектах; меняет свой режим, может поздно уходить с работы; берет работу на дом,

даже если в этом нет необходимости; отказывается брать на себя ответственность за важные профессиональные решения; чувствует себя бесполезным; безразличен к результатам своего труда; застревает на мелких трудовых задачах.

На сегодняшний день профилактика профессионального выгорания состоит из 3-х направлений работы:

1. Организация деятельности. Для предотвращения синдрома выгорания необходимо сконцентрировать внимание на том, как проходит организация рабочего времени и места, соответствует ли помещение санитарным нормам, существует ли возможность для перерыва на прием пищи.

2. Улучшение психологического климата в коллективе – это создание психологического комфорта в профессиональной группе, создание коллектива существующего как единое целое, как группы людей поддерживающих друг друга.

3. Работа с личностными особенностями. Психологическая работа с «выгорающими» работниками должна состоять из трех основных направлений, соответствующая выявленным аспектам выгорания.

Первое направление направлено на формирование креативного подхода у работника, так как одним признаков профессионального выгорания является ригидное мышление.

Второе направление должно уменьшить влияние отрицательных профессиональных и индивидуальных факторов, способствующих профессиональному выгоранию. В данном направлении необходима работа по формированию у сотрудников умения разрешать конфликтные ситуации, находить неординарные решения, а также пересмотр системы ценностей.

Основой третьего направления является снятие у сотрудников стрессовых состояний, которые образуются в результате напряженной деятельности, а также создание навыков самостоятельного регулирования и изучение техник расслабления и самоконтроля физического и психического состояния [2].

Вышеуказанные мероприятия следует проводить с помощью психологической службы или штатного психолога, которые несут ответственность за психологическое состояние каждого отдельного работника и организации в целом.

#### Библиографический список

1. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010. 816 с.

2. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2005. 330 с.

УДК 65.012.4

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ  
ВЫБОРА ТЕХНОЛОГИЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ  
МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

М.А. Солдатова, Л.И. Найденкова

**THE METHODOLOGICAL JUSTIFICATION  
OF THE CHOICE OF TECHNIQUES FOR MOTIVATION  
OF EMPLOYEES IN SMALL FIRMS**

M.A. Soldatova, L.I. Najdenova

**Аннотация.** Цель данной статьи – методологически обосновать выбор и применение известных технологий мотивации персонала малого предприятия, с учетом особенностей его деятельности. Изученные теоретические материалы позволили составить технологический алгоритм мотивации персонала малого предприятия. В статье также охарактеризованы основные, наиболее эффективные способы и приемы мотивации персонала малого предприятия.

**Ключевые слова:** малое предприятие, мотивация персонала, технологии мотивации, способы и приемы мотивации персонала.

**Abstract.** The purpose of this article is to methodologically justify the selection and application of known technologies of motivation of personnel of a small enterprise, taking into account the characteristics of its activities. Studied theoretical materials allowed for a technological algorithm of the motivation of small enterprises. The article also describes the most effective ways and methods of motivation of personnel of a small business.

**Keywords:** small enterprise, motivation, techniques of motivation, methods and techniques of motivation.

В условиях рыночных отношений успешная деятельность каждого предприятия во многом зависит от уровня управления квалификацией и мотивацией персонала. Отличительные черты малого бизнеса требуют от руководителя профессионализма и мастерства в сфере управления персо-

налом. Технологии управления человеческими ресурсами организации предполагают комплекс взаимосвязанных видов деятельности, к которым среди прочих относится управление эффективностью труда, разработка системы трудовой мотивации. Эффективное управление персоналом

малого предприятия может повысить производительность труда и обеспечить успех дела. Мотивация персонала требует знания потребностей работников.

Технологии мотивации в системе управления персоналом для малых предприятий выбираются с учетом того, что на этих предприятиях существуют свои особенности работы с персоналом, состоящие в следующем.

1) гибкая организация труда и комплексный характер деятельности персонала;

2) отсутствие многоуровневой организационной структуры, а часто и организационной подготовки;

3) компетентность работников, которая нередко компенсирует завышенные требования к собственным качествам сотрудника;

4) минимальный уровень бюрократичности в работе, но и нередко социальная незащищенность работников;

5) основы отбора персонала бывают направлены не только на прямые, но и на косвенные подтверждения профессиональной пригодности [1].

Авторами группы содержательных теорий мотивации являются американские ученые – психологи А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Мак Клеелланд. В основе указанных мотивационных доктрин лежит положение о том, что внутренние побуждения человека руководят его действиями.

Группа процессуальных теорий направлена на сущность самого процесса мотивации. Основные исследования, из которых мотивация представлена как процесс, проводили канадский ученый В. Врум, американские психологи Л.Портер, Э. Лоулер, К. Скиннер. Среди них отметим концепцию подкреплений К.Скиннера, потому что в ней представлен важный критерий мотивации - ее прямая зависимость от последствий деятельности человека в аналогичной обстановке в прошлом что выделяет практический подход к проблеме мотивации труда [2].

На основе изучения практической системы мотивации на малых предприятиях по материалам печати возможно составить технологический алгоритм мотивации персонала на малых предприятиях. Технологический алгоритм включает следующие составные части.

Первый шаг – это последовательность этапов мотивации. Прежде всего, следует выявить те признаки низкого уровня мотивации и невысокой эффективности труда. Это поможет руководителям осознать наличие про-

блем в сфере трудовой мотивации персонала. Известно, что состояние мотивации в организации имеет две основные группы признаков. К ним относятся:

явные признаки (внезапный уход хороших работников, удовлетворенных своей работой; сложности приема новых работников на образующиеся вакансии; отсутствие желающих продвинуться по карьерной лестнице, несмотря на наличие возможностей такого продвижения; частая смена руководства);

косвенные признаки (снижение эмоционального настроя у сотрудников и преобладание отрицательных эмоций в общении; общая пассивность трудовой деятельности; отсутствие у работников желания участвовать в корпоративных мероприятиях).

Следующий шаг после определения признаков низкой мотивации – это составление программы диагностики системы мотивации, которая, например, может состоять из трех основных частей:

1) сбор информации и анализ существующей структуры мотивации, всей организационной структуры малого предприятия и социально-демографической, социально-профессиональной структуры персонала;

2) исследование среди персонала методами анкетного опроса и интервью, с целью выявить стимулы, эффективные для конкретных работников данной организации;

3) анализ и обобщение полученных результатов как методическое обоснование для выработки рекомендаций к оптимизации системы мотивации, с последующей разработкой этих рекомендаций [3].

На основе составленного обоснования выбираются и используются способы и приемы мотивации персонала, эффективные для данной деятельности персонала. Для этого используются эффективные способы мотивации персонала малого бизнеса, рекомендованные специалистами в области управления персоналом. К ним относятся: создание атмосферы открытости и свободы общения; моральные санкции поощрения за хорошую работу; постановка проблемных вопросов перед подчиненными, с целью приучить их к анализу и отчету о проделанной работе; организация соревнований среди персонала с обязательным поощрением победителей; стимулирование инициативности и награждение инициативных; расширение обязанностей и полномочий сотрудников, проявивших себя как компетентные, исполнительные, преданные делу своего малого предприятия; регулярное деловое общение с подчиненными, привлечение их к разработке и выбору управленческих решений.

Мы также согласны с мнением о том, что для развития мотивации персонала на предприятиях малого бизнеса целесообразно: – дать возмож-

ность персоналу работать над собственными идеями в плановом порядке, если они соответствуют профилю предприятия[4].

Все это дает возможность работникам почувствовать собственную причастность не только к результатам, но и к управлению рабочими процессами, к приему важных для своего малого предприятия решений. Это также увеличивает у работников уверенность в себе, своих силах, поддерживает лояльность к руководству и компании, в которой они работают. Такая система мотивации с применением данного технологического алгоритма должна дать оптимальные результаты.

#### Библиографический список

1. Серочудинов Е.С., Аникина П.Б. Особенности управления персоналом в малом бизнесе // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5337> (дата обращения: 11.01.2018).
2. Полякова Э.Д. Концепции мотивации и их значение в управлении // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 11. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/11/74279> (дата обращения: 12.01.2018).
3. Мотивация персонала на предприятиях малого бизнеса. URL: <http://topknowledge.ru/upravlenie-personalom/4346-motivatsiya-truda-na-predpriyatiyakh-malogo-biznesa.html> (дата обращения: 11.01.2018).
4. Шакирова Г.Ш. Мотивация труда работников в сфере деятельности малого бизнеса и частного предпринимательства // Молодой ученый. 2016. №11. С. 1074-1076. URL: <https://moluch.ru/archive/115/29289/> (дата обращения: 16.01.2018).

**Солдатова  
Мария Александровна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Найденова  
Людмила Ивановна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия  
E-mail: [linajdenova@yandex.ru](mailto:linajdenova@yandex.ru)

**Soldatova M.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Najdenova L.I.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ СОТРУДНИКОВ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.С. Стройкова, С.А. Барсукова

## CAREER PLANNING OF EMPLOYEES IN BUSINESS ORGANIZATIONS

T.S. Stroykova, S.A. Barsukova

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются особенности планирования карьеры сотрудников в предпринимательской организации, а также проблемы карьерного роста сотрудников.

**Ключевые слова:** управление персоналом, особенности и специфика планирования карьеры, карьерный рост, повышение квалификации, управление планированием карьеры в предпринимательской организации.

**Abstract.** This article examines the specifics of career planning for employees in an entrepreneurial organization, as well as career development issues for employees.

**Keywords:** personnel management, features and specifics of of career planning, career development, skills development, career planning management in an entrepreneurial organization.

Планирование карьеры заключается в определении основных целей развития и совершенствования работника и путей, ведущих к их достижению. При поступлении на работу человек ставит перед собой определенные цели. Но организация, принимая его на работу, также преследует свои цели. Поэтому работнику необходимо реально оценивать свои деловые качества, соотнести их с теми требованиями, которые ставит перед ним организация, его работа. От этого во многом зависит успешность его карьеры. [2]

Как правило, на каждом предприятии сформирована карьерная лестница, ведущая к посту руководителя отдела, заместителя генерального директора и, наконец, к посту самого генерального директора. Новых сотрудников обучают планированию карьеры уже на первоначальном этапе, когда особо важно сформировать у сотрудника желание продуктивно работать на пути к достижению высоких результатов при построении карьеры в данной организации. Обучение преследует две основные цели:

формирование заинтересованности сотрудника в планировании и развитии карьеры;

предоставление необходимых инструментов для управления собственной карьерой.

Многие организации имеют собственную систему мотивации сотрудников на увеличение результативности их работы, что дает работнику повышение квалификации, новые знания и умения, а также повышает его заработную плату.

Одной из наиболее распространенных моделей управления планированием карьеры стала модель партнерства. Оно предполагает сотрудничество трех сторон - работника, его руководителя и кадровой службы предпринимательской организации.

Нередко встречается несоответствие между знаниями и навыками, полученными во время учёбы, и знаниями, которые необходимо иметь при выходе на работу. [4] Именно в этот момент новому сотруднику необходима поддержка и наставления от руководителя, ведь сотрудник несет ответственность за планирование и развитие собственной карьеры. Поддержка руководителя необходима для успешного развития карьеры, поскольку он распоряжается ресурсами, управляет распределением рабочего времени, аттестует работника, дает рекомендацию и отзыв при переходе на новую должность.

Реализация плана развития карьеры зависит, прежде всего, от самого работника. Существует набор условий, позволяющих реализовать данный план:

результаты работы в занимаемой должности. Успешное выполнение должностных обязанностей является важнейшей предпосылкой продвижения;

профессиональное и индивидуальное развитие. Работник должен демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания и опыт;

эффективное партнерство с руководителем. Реализация плана развития карьеры в огромной степени зависит от руководителя, который оценивает работу сотрудника в занимаемой должности и его потенциал.

заметное положение в предпринимательской организации. Для продвижения в организационной иерархии необходимо, чтобы предприятие знало о существовании работника, его достижениях и возможностях.

Встать на пути успешного планирования и управления карьерой может отсутствие необходимых ресурсов у предприятия или у самого сотрудника, либо психологические факторы, не позволяющие сотруднику выстроить грамотную стратегию карьерного роста. Именно личностные качества сотрудника зачастую не позволяют ему добиться высоких показателей при построении карьеры. Но есть и третий фактор, не позволяющий реализоваться в своей профессии в конкретной организации – это позиция

руководителя. Партнерство работника и руководителя должно быть не только вынужденным, но и взаимовыгодным. Работник несет ответственность за планирование и развитие собственной карьеры или, говоря языком современного управления, является владельцем этого процесса. Руководитель выступает в качестве наставника данного работника. Руководитель должен обладать способностью к сотрудничеству, способностью брать управление на себя, способностью делать ставку на других, способностью к прогнозированию [1]. Его поддержка необходима для успешного развития карьеры, поскольку он распоряжается ресурсами, управляет распределением рабочего времени, аттестует работника.

Планирование карьеры сотрудника – длительный и сложный процесс, участие в котором должен принимать не только сам сотрудник, но и его руководитель. Только при таком партнерстве в современной предпринимательской организации может идти речь о реализации потенциала сотрудника и его карьерном росте.

#### Библиографический список

1. Барсукова С.А. Проблема управленческих способностей в психологии // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сборник статей XII Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Г.Б. Кошарной. Пенза: ПДЗ, 2015. С. 10-12.

2. Кошарная Г.Б., Кошарный В.П. Управление карьерой персонала в организации // Сборник статей XIX Международной научно-методической конференции / под ред. А.Д. Гулякова, Р. М. Печерской. Пенза: ПГУ, 2015. Т. 2. С. 274-275.

3. Мусатова А.А. Адаптация молодых специалистов в организации // Традиционное, современное и переходное в условиях модернизации российского общества: сборник статей XII Всероссийской научно-практической конференции / под ред. Г.Б. Кошарной, В.В. Ухоботова, Н.В. Корж. Пенза: ПДЗ, 2017. С. 116-118.

**Стройкова Татьяна Сергеевна**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Барсукова Светлана Александровна**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Stroykova T.S.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**Barsukova S.A.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА  
НА ПРИМЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО  
ОБЪЕДИНЕНИЯ «СТАРТ»**

Э.С. Суркина, М.М. Геращенко

**MORAL STIMULATION OF PERSONNEL  
ON THE EXAMPLE OF PRODUCTION ASSOCIATION "START"**

E.S. Surcina, M.M. Gerashchenko

**Аннотация.** В данной статье анализируются методы морального стимулирования персонала. Рассмотрены преимущества морального стимулирования персонала как для компании, так и для сотрудников в современных условиях.

**Ключевые слова:** моральное стимулирование, профессиональная деятельность, стимул, мотивирование.

**Abstract.** This article analyzes the methods of moral stimulation of personnel. Advantages of moral incentives of the staff both for the company and for employees in modern conditions.

**Keywords:** moral stimulation, professional activity, incentive, motivation.

Системы материального стимулирования, использующиеся в мире, не являются сложными или недоступными, наоборот, они просты и понятны. Главное преимущество их в том, что они действенны. Однако в настоящее время большой акцент делается на моральное стимулирование. Практика показывает, что увеличение денежного вознаграждения за труд не всегда заставляет сотрудника работать лучше и не удовлетворяет его потребности. При использовании методов морального стимулирования активизируется побуждение, основанное на реализации потребности выражать признательность и быть признанным, оно заключается в передаче и распространении информации о результатах трудовой деятельности, достижениях в ней и заслугах работника перед коллективом или организацией в целом.

Среди российских ученых актуальными являются исследования морального стимулирования персонала. Ряд авторов: Надеждина В. (2013 г.) [10], Пряхников Н.С. (2012 г.) [9], Бакирова Г.Х. (2013 г.) [2], развивают теоретические и методологические основы стимулирования трудовой деятельности, доказывают необходимость замещения материального вознаграждения моральными стимулами.

Необходимо различать понятие «стимулирование» и «мотивиро-

вание». Стимулирование – вызов определенной реакции на стимул, состояние «быть». Мотивирование – определение тех факторов, которые движут человеком в конкретном направлении, состояние «стать» [4].

Отсюда можно сделать вывод, что стимулирование труда - это способ поощрения сотрудника за участие в производстве, основанное на сравнении эффективности труда и требований технологии.

Рассмотрим данные понятия на практике, так, при разработке системы морального стимулирования персонала Производственного объединения «Старт» учитываются социально-психологические особенности работников и вся система ценностей Госкорпорации «Росатом».

Применение только методов материального стимулирования ведет к снижению эффективности труда. Необходимо сочетать методы материального и морального стимулирования. Нематериальное стимулирование позволяет повысить эффективность работы за счет:

- создания условий для межличностных контактов в процессе труда;
- создания «единой команды»;
- периодических совещаний с участием работников;
- высокой оценки и поощрения достигнутых результатов;
- открытых и доверительных отношений руководителя и работников;
- систематического, точного информирования коллектива о производственно-экономической ситуации предприятия, его перспективах, планах.

Был проведен анализ одного из таких методов морального стимулирования - отраслевой программы «Спасибо». В 2014 году состоялся опрос сотрудников предприятия в рамках ежегодного исследования вовлеченности персонала, в котором приняло участие 40% работников. Опрос показал, что всего 20% сотрудников ПО «Старт» понимали свою ценность для руководителя, если получали от него благодарность и чувствовали уважительное отношение (грамоты, благодарности, доска почета, личное общение с руководителем).

В период проведения опроса на предприятии отсутствовали корпоративные инструменты для выражения благодарности от руководителя подчиненным и от коллег по работе. В результате анализа полученных данных опроса было принято решение создать неформальный корпоративный инструмент для выражения благодарности. В его основу легли потребности сотрудников, выявленные в результате опроса, а именно:

- благодарность и похвала должна быть публичной;
- благодарность должна иметь символическое материальное выражение (грамота, открытка, значок);

- благодарить друг друга могут сотрудники любых подразделений независимо от занимаемой должности;

прямой руководитель должен не только поддерживать и выражать благодарность сотруднику, но и знать, за что благодарят его подчинённых коллеги.

На основе проведенного анализа была разработана электронная открытка «Спасибо». Данная открытка размещена на внутреннем портале предприятия. В форме имеются поля: от кого, кому, текст сообщения и анимированная картинка в соответствии с ценностью, за которую выражается благодарность. Любой сотрудник имеет доступ к форме на портале и заполнив открытку теплыми словами может отправить сообщение коллеге. Человек, которому отправили открытку получает письмо на личную электронную почту.

Таким образом, выполняя задачу морального стимулирования персонала, программа «Спасибо» стала:

1. Инструментом выражения неформальной благодарности любому сотруднику предприятия вне зависимости от занимаемой им должности.

2. «Спасибо» стал атрибутом корпоративной культуры предприятия, усиливающий ценность «Уважение» и «Единая команда».

3. Удобным и простым способом для руководителя в выражении благодарности своим подчинённым без необходимости формальных согласований.

4. Многоуровневой системой формальных и неформальных благодарностей на уровне отрасли.

Еще одним направлением морального стимулирования персонала Производственного объединения «Старт» является программа «Школьник Росатома. Собери портфель пятерок». К участию в программе приглашаются дети работников предприятия, ученики 5-11 классов, успешно обучающиеся в школе. По окончании первого полугодия и всего учебного года председателями профбюро собираются учебные результаты (копия дневника с итоговыми оценками в печатном или электронном виде. В течение двух недель после окончания полугодия и всего учебного года подводятся итоги. Согласно положению, выделено три номинации в которых награждаются ученики:

1. Круглые отличники (имеющие в таблице успеваемости только одни пятерки).

2. Хорошисты (имеющие в таблице успеваемости не более двух четверок).

3. Хорошисты с отличными оценками по физике, химии, математике.

Целями данной программы являются:

повысить вовлеченность сотрудников предприятия;

мотивировать школьников, детей сотрудников предприятия к достижению высоких результатов в учебе в течение всего года;

повысить престиж рабочих профессий через профориентацию;  
повысить имидж предприятия;  
сформировать интерес детей к «атомным» профессиями;  
повысить уважение детей к отрасли и работе родителей;  
показать преемственность поколений;  
поощрить за успехи в учебе;  
повысить лояльность родителей к компании.

Успех проводимых программ достигается за счет того, что руководство ПО «Старт» в системе моральной мотивации и стимулирования персонала учитывает социальные, морально-этические требования работников, их ожидания и потребности в моральном поощрении, признании заслуг, преемственность поколений, а также специфику сотрудников закрытых городов. Помимо приведенных примеров программ морального стимулирования на предприятии используются и такие традиционные методы как почетные грамоты, статьи в СМИ о лучших работниках предприятия, Доски почета предприятия. Например, имеется Аллея трудовой славы по пути к центральному входу на предприятия, которая периодически обновляется к годовщине выпуска первой продукции ПО «Старт». Быть занесённым на эту доску почета является очень престижной наградой.

Проанализировав программы морального стимулирования ПО «Старт», мы видим, что самым важным ресурсом предприятия является его сотрудники. Руководители организации понимают, как трудно управлять этим ресурсом. Успех деятельности предприятия напрямую зависит от эффективности труда сотрудников. Практика ПО «Старт» показывает, что эффект от программ морального стимулирования может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены сотрудниками организации. А это происходит только в случае, если работники заинтересованы в успехе мероприятия. Сотрудники ожидают от своей организации не только получения соответствующей заработной платы, но и удовлетворения их психологических потребностей. Работники хотят, чтобы руководство наглядно показывало, как они ценят своих подчиненных. Они также желают получить удовлетворение: как от самого процесса работы, так и от успеха всей организации.

Применяя описанные выше программы руководство предприятия Производственного объединения «Старт» показывает заинтересованность в мотивации своих рабочих, в предоставлении им возможности удовлетворить их личные потребности в процессе работы в обмен на их активную деятельность, профессиональные знания, навыки и качественное выполнение своих обязанностей.

### Библиографический список

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Проспект, 2012. 534 с.
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала. М.: Юнити-Дана, 2013. 440 с.
3. Брасс А.А. Мотивация. Ласковый кнут и жесткий пряник. М.: Издательство Гревцова, 2012. 120 с.
4. Варенов А.В., Исаев С.Ю. Мотивация персонала. Игра или работа. М.: Речь, 2012. 160 с.
5. Волосский А. Мотивация и стимуляция труда. М.: Техносфера, 2012. 496 с.
6. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2012. 464 с.
7. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Организация профориентации и адаптации персонала. М.: Проспект, 2012. 608 с.
8. Мерманн Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации. М.: Гуманитарный центр, 2013. 184 с.
9. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия, 2012. 338 с.
10. Надеждина В. Эффективная мотивация персонала. Как добиться максимум результата при минимуме затрат. М.: Харвест, 2013. 254 с.
11. Геращенко М.М., Геращенко С.М. Управление инновационным проектом в медицинском ВУЗе // Актуальные проблемы медицинской науки и образования (АГМНО-2015): сборник статей V Международной научной конференции / под ред. А.Н. Митрошина, С.М. Геращенко. 2015. С. 376-378.
12. Семеркова Л.Н., Геращенко С.М., Геращенко М.М. Маркетинговый подход к коммерциализации инноваций в вузе // Вестник УрФУ, Серия: Экономика и управление. 2015. Т. 14. №3. С. 496–513.

**Суркина Элла Сергеевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Геращенко Марина Михайловна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Surcina E.S.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

**Gerashchenko M.M.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ОРГАНИЗАЦИИ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ

А.С. Суслов, А.В. Седлецкий

## CORPORATE CULTURE IN THE RETAIL ORGANIZATION

A.S. Suslov, A.V. Sedletskiy

**Аннотация.** В данной статье рассматриваются понятия «корпоративная культура» и «организационная культура» и их отличия, типы корпоративных культур и их отличия, также описывается корпоративная культура, преобладающая в организациях розничной торговли.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, организационная культура, типы корпоративных культур, рыночная корпоративная культура, розничная торговля.

**Abstract.** This article examines the notion of corporate culture and organizational culture and their differences, types of corporate cultures and their differences, also describes the corporate culture prevailing in retail organizations.

**Keywords:** corporate culture, organizational culture types of corporate cultures, market corporate culture, retail trade.

Понятие «корпоративная культура» в последние годы употребляется очень часто, при этом в российском обществе под богатой корпоративной культурой компании подразумевается прежде всего количество общих встреч и корпоративных выездов компании на природу и т.д.

Соответственно наличие корпоративных мероприятий приравнивается к наличию корпоративной культуры в организации. В реальности все не так просто, так же стоит заметить, что происходит множество споров по поводу терминов «организационная культура» и «корпоративная культура».

Ряд исследователей, как российских, так и зарубежных, ставят знак равенства между понятиями «организационная культура», «корпоративная культура» и употребляют их как синонимы. Иные видят различие между ними в том, что не всякая организация является корпорацией. По мнению Т.О. Соломанидиной более адекватным для целей управления представляется термин «организационная культура», так как не каждая компания, фирма или организация представляют собой корпорацию [3], то есть понятие «организационная культура» шире понятия «корпоративная культура». Грошев И.В. полагает, что понятие «организационная» применимо к локальной отраслевой организации, «корпоративная» к многопрофильной

международной корпорации, а «предпринимательская» к организации как субъекту хозяйствования [6]. Рассмотрим мнения нескольких зарубежных учёных, Э. Шайн (1985 г.): «Организационная культура – это комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции. Э. Браун (1995 г.): «Организационная культура – это набор убеждений, ценностей и усвоенных способов решения реальных проблем, сформировавшийся за время жизни организации и имеющей тенденцию проявления в различных материальных формах и в поведении членов организации». Таким образом, в основе содержательной структуры понятия «организация» лежат цели совместной деятельности людей, в основе же корпорации – интересы. Организационные цели устанавливаются руководством организации и безоговорочно воспринимаются сотрудниками. Иное дело с интересами – они формируются произвольно и без вынужденного давления.

Дискуссий и рассуждений на данную тему достаточно много, однако не будем заострять внимание именно на данном вопросе и подведём небольшой итог. Автор делает вывод, что рассматриваемые понятия, с одной стороны, различны по содержательной структуре; с другой стороны они, взаимосвязаны и даже взаимообусловлены. Так, организационная культура является своего рода фундаментом формирования и развития корпоративной культуры, а корпоративная культура, в свою очередь, является высшим уровнем развития организационной культуры. В подтверждение сказанному приведем определение корпоративной культуры, предложенное И.А. Смирновой «корпоративная культура – это высший уровень развития организационной культуры, проявляющийся в активной роли смысловых систем, определяющих добровольное принятие миссии, ценностей, традиций, норм и правил организации, регулирующих поведение, деятельность, общение и отношения ее работников» [4]. Организационная культура - это неформализованная или частично формализованная система ценностей и норм служебного поведения, правил, обычаев и традиций, принимаемых и разделяемых сотрудниками и являющихся продуктом их совместной деятельности, направленных на понимание ими миссии, целей и задач организации.

После краткого углубления и изучения терминов «организационная культура» и «корпоративная культура», перейдём непосредственно к основной теме работы и попробуем описать особенности корпоративной культуры организаций сферы торговли. Начнём мы с рассмотрения типологий корпоративных культур и тут, так же как и с понятиями «организационная культура» и «корпоративная культура» всё ни так просто. Суще-

ствуется множество различных типологий корпоративных культур что так же создаёт некоторые проблемы при изучении и оценки корпоративной культуры конкретной фирмы.

Известной классификацией корпоративных культур является типология К. Камерона и Р. Куинна, именно на данную типологию автор будет опираться при изучении темы данной статьи, она основана на сочетании таких показателей, как ориентирование компании на внешние или внутренние процессы в сочетании с гибкостью / индивидуальностью или стабильностью / контролем. Рассмотрим данную типологию более подробно[5].

Клановая культура, или культура семейного типа. Данный тип свойственен организациям, в которых развиты дружеские, почти семейные отношения, основанные на верности традициям и взаимной преданности. В клановой культуре важную роль играют психологический настрой, единство работников, их участие в бизнесе.

Адхократическая культура. Для компаний с таким типом культуры характерны риск, гибкость, быстрая реакция и творческий подход к ведению бизнеса. Их лидеры – это прогрессивные и отчаянные люди. В число подобных организаций входят прежде всего компании высоких технологий, а также все фирмы, работающие по индивидуальным проектам: конструкторские или архитектурные бюро, научно-исследовательские организации, рекламные агентства и пр.)[2].

Иерархическая (бюрократическая) культура. Это культура организаций, где все процессы формальны и структурированы. В основном иерархический тип представлен государственными структурами и учреждениями культуры, которые ориентированы на внутренний комфорт, поддержание плавного хода деятельности [1].

Рыночная культура. В организациях с рыночной корпоративной культурой приоритетами являются выполнение поставленной задачи, стремление победить, достичь успеха. Лидерами являются твердые, суровые и требовательные руководители. Компании с рыночной корпоративной культурой направлены на внешнее окружение: проникнуть на рынок, быть лидерами, владеть доступом к новым технологиям.

Рыночная культура формируется в тех организациях, которые осуществляют свою деятельность на рынках, характеризующихся достаточной стабильностью спроса и жесткой конкуренцией. Соперничество между компаниями на этих рынках нацелено в первую очередь на увеличение своей рыночной доли. При этом фирмы могут иметь в своем составе большое количество бизнес-единиц, которые производят различные виды продукции, реализуемой на различных рынках или его сегментах. Эти бизнес-единицы или центры прибыли соперничают между собой. В связи с этим степень дифференциации в подобных компаниях достаточно высока.

Примерами подобных организаций могут служить диверсифицированные компании, работающие на рынках потребительских товаров, финансовые организации, консалтинговые фирмы.

Мы не зря уделили так много внимания именно рыночной культуре, так как именно она преобладает в организациях, которые занимаются розничной торговлей каких либо товаров. Именно поэтому отличительной чертой корпоративной культуры в организациях торговли является внимание на внешние позиции (расширение доли рынка, прирост клиентской базы) в сочетании со стабильностью и контролем (поддержание определенного уровня рентабельности). Такие компании ориентированы, прежде всего, на результат, стремление побеждать. Среди сотрудников поощряется соперничество.

#### Библиографический список

1. Отдел кадров коммерческой организации // Корпоративная культура. 2014. № 3. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/korporativnaya-kultura>.
2. Стулей О. Молодежный научный форум // Сборник тезисов международной, всероссийских и региональных конференций Молодежного научного форума. Оренбург: Оренбургский государственный институт менеджмента, 2014. С. 188-189.
3. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2007. С. 55.
4. Смирнова И.А. Корпоративная культура организации. Психолого-акмеологические основы формирования и развития. М.: КДУ, 2009. С. 34.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ.; под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. С. 36-38.
6. Широнина Е.М. Современные научные взгляды и подходы к определению организационной культуры и корпоративной культуры // Наука и современность. Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью "Центр развития научного сотрудничества", 2011. С. 172-179.

**Суслов Андрей Сергеевич**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия  
**Седлецкий**  
**Александр Викторович**  
Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Suslov A.S.**  
Penza State University,  
Penza, Russia  
**Sedletskiy A.V.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.А. Федоров, В.В. Ухоботов

## SPECIFICITY OF MOTIVATION IN MODERN CONDITIONS

A.A. Fedorov, V.V. Uhobotov

**Аннотация.** В статье рассматривается формирование мотивации в современных условиях. Ни один из компонентов системы управления не будет работать эффективно, если она не будет включать в себя текущую систему мотивации. Основными задачами исследования является изучение и использование эффективных инструментов стимулирования, совершенствование системы мотивации труда персонала в современных условиях.

**Ключевые слова:** организация, персонал, мотивация, управление мотивацией, теория поколений.

**Abstract.** The article considers the formation of motivation in modern conditions. None of the components of the management system will work effectively if it does not include the current motivation system. The main objectives of the study are to study and use effective incentive tools, improve the system of motivation of personnel in modern conditions.

**Keywords:** organization, personnel, motivation, motivation management, theory of generations.

Каждому менеджеру хочется видеть ответственных, трудолюбивых, целеустремленных сотрудников. Но, зачастую ситуация получается с точностью до наоборот. В современных условиях заставить персонал хорошо трудиться – главная задача управленца. Для этого чтобы человек работал с полной отдачей, его необходимо заинтересовать. Мотивация инспирируется наличием у человека неудовлетворенной потребности [1, с. 76].

Одна из главных проблем современных сотрудников – это недостаточная заинтересованность в работе. Очень важно учитывать специфику работы. Для одного человека монотонная, однообразная работа будет вероятно сложна, другой же скажет, что эта работа для него интересна. Случается, что и творческую профессию человек считает скучной и рутинной. Удовлетворение будет приносить не только заработная плата, но и сам процесс, и содержание работы.

Каждый руководитель, должен уметь найти индивидуальный подход к каждому работнику, используя его стремление, интересы, потребности, и т. д.

Мотивированные сотрудники – это продуктивные люди, которые делают то, что от них требуется, причем делают это с удовольствием. Для этого необходимо создавать условия для мотивации сотрудников. Для того чтобы работники с удовольствием выполняли свои обязанности, необходимо, чтобы позитивных факторов было больше.

В настоящее время многие российские предприятия подвержены кадровым рискам из-за того, что испытывают трудности в вопросах мотивации персонала. Согласно теории поколений Нейла Хоува и Вильяма Штрауса, для работников, чья профессиональная зрелость приходится на постсоветский период, более значимыми мотивационными факторами являются те, которые связаны с оплатой и условиями работы. Для работников, чья профессиональная зрелость пришлась на переходный период, более востребовано преобладание в структуре мотивации таких факторов, как стремление к самосовершенствованию и профессиональному росту [2, с. 5]. Главными мотивационными факторами трудовой деятельности работников, чья профессиональная зрелость пришлась на советский период, будут факторы, связанные с потребностью в признании и общественной востребованности работы. Если взять за основу эту теорию, можно повысить конкурентоспособность и экономическую эффективность организации за счет верного распределения «ролей» в коллективе, создания бесконфликтной атмосферы и грамотно выстроенной системы мотивации [3, с. 41].

Для многих предприятий вопрос совершенствования мотивационной системы является достаточно острым. Так как используются отдельные методы мотивации, но нет четкого комплекса, разработанного с учетом особенностей всех групп работников. Необходимо ответить на вопросы, стоит ли увеличивать затраты на доставку работников до места работы, улучшать условия труда, создавать льготный режим работы, приобретать оздоровительные путевки, предоставлять возможность для повышения уровня образования, будут ли покрываться затраты, возникающие у предприятия, которые связаны с реализацией социального пакета [4, с. 31].

Прежде чем приступать к разработке инструментов мотивации, очень важно, чтобы были учтены следующие основные критерии:

1. Инструменты должны предоставлять работнику право самостоятельно выбирать те или иные мотивирующие факторы и быть строго индивидуальными, поскольку на одного работника применяемые методы стимулирования производят положительный эффект, на другого – отрицательный.

2. Такие инструменты, как премиальные выплаты, должны зависеть от вклада работника в конечный результат.

3. Разработка методов укрепления «чувства единения» с коллективом – способность работников стремиться к достижению одной цели.

4. Деление общего вознаграждения за труд на основную и премиальную составляющие также может выполнять функцию мотивирующего инструмента.

5. Инструменты мотивации выполняют задачи, которые не могут включать социальную и нравственную функции, реализуя педагогический компонент производственной системы.

Таким образом, мотивация персонала является главной составляющей работы предприятия.

Выгоду от труда должна получать не только компания, но и персонал, только тогда можно добиться наибольшего вклада в работу. Поэтому для достижения наилучших результатов работы компании необходимо найти те мотивы, которые движут каждым сотрудником в его трудовой деятельности. А именно: удовлетворить низшие потребности работника путем материального стимулирования и лишь тогда приступить к «воспитанию», где формируется и изменяется базовая система ценностей работника. На смену заработной плате, которая становится лишь гигиеническим фактором, приходят более мощные внутренние стимулы, под воздействием которых человек работает гораздо успешнее, и прибыли, получаемые от такой деятельности, с лихвой окупают средства, потраченные компанией на удовлетворение низших потребностей персонала

#### Библиографический список

1. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами: монография. Книга 30 / Е.Н. Волк, Б. Даулетбаков, Е.В. Джамай и др. / под общ. ред. С. С. Чернова. Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2016. 220 с.

2. Митин А.Н. Механизмы управления. учеб. пособие. 2-е изд. М.: Проспект, 2014. 319 с.

3. Дырин // Кадровик. 2010. № 9. С. 10.

4. Кошарная Г.Б. Особенности мотивации персонала на предприятиях сферы обслуживания // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: материалы Международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума "Наука будущего - наука молодых". В 2-х т. 2017. Т.1. С. 25-26.

**Федоров Андрей Анатольевич**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Ухоботов**

**Владимир Владимирович**

Пензенский государственный  
университет, г. Пенза, Россия

**Fedorov A.A.**

Penza State University,  
Penza, Russia

**Uhobotov V.V.**

Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 339.1

## **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИЗУЧЕНИИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Е.А. Фирсов

### **CURRENT TRENDS IN THE STUDY OF CONSUMER BEHAVIOR**

E.A. Firsov

**Аннотация.** В статье рассматриваются изменения в поведении современного потребителя. Выделены основные тенденции в изучении потребительского поведения в современном мире.

**Ключевые слова:** потребление, потребитель, потребительское поведение, маркетинг, бренд, тенденция.

**Abstract.** The article considers changes in the behavior of a modern consumer. The main trends in the study of consumer behavior in the modern world.

**Keywords:** consumption, consumer, consumer behavior, brand, trend.

Глобальные изменения внешней бизнес-среды, рост количества товаров и товарных групп при усиливающемся информационном давлении на потребителя приводят к сложности прогнозирования поведения потребителя. Исследователи все чаще сталкиваются с ситуацией, что основанные на исследованиях потребителей и предшествующей динамике рынка прогнозы не соответствуют реальному поведению потребителей.

В связи с этим перед научным сообществом встала проблема поиска способов совершенствования текущих методов изучения потребительского поведения и разработки новых для улучшения качества текущих и будущих прогнозов относительно поведения потребителя.

В современном мире происходит изменение науки о потребительском поведении, расширение границ исследования за счет применения междисциплинарных подходов. Активно используются в маркетинговой практике

новые способы изучения и механизмы управления потребительским выбором. Трансформируется сам потребитель (происходит изменение стиля жизни современного потребителя, ускорение технологических и социальных преобразований, появление новых способов взаимодействия, требований к товарам, услугам и т.д.).[1]

Современная наука стремится рассматривать не только потребительское или покупательское поведение индивидов, но и потребление в целом как процесс, позволяющий человеку обретать смысл, идентичность, распознать других и определять себя. При этом активное внедрение недоступных ранее методов исследования, пришедших из естественных наук, позволяет представлять в целостности и взаимосвязи различные аспекты потребительского поведения, которые ранее рассматривались обособленно.[2]

Через потребление различных брендов современный человек показывает миру свою индивидуальность, своё настроение, определяет и подчеркивает свою принадлежность к какой-либо социальной группе, дистанцируется от социальных групп и отдельных личностей, с которыми не хочет быть ассоциирован.

При этом стоит отметить, что если раньше считалось, что для создания своего образа потребитель использует только товары/услуги, позволяющие визуально показать личностные характеристики и статус (одежда, авто, досуг и т.д.), то сейчас для этого используют и товары FMGG. Таким образом, тренд по рассмотрению потребления как целостного процесса, в котором каждый из компонентов и факторов должны рассматриваться во взаимосвязи и взаимовлиянии, будет и дальше распространяться не только в социальных науках, но и в маркетинговой практике.

По мере унификации продуктов, роста конкуренции и изменении ее характера, сложности дифференциации товаров, быстроты обновления товаров и услуг актуальным становится вопрос, о чем думает потребитель. Это стало толчком для популяризации качественных методов социологии и социальной психологии: фокус-группы, глубинные интервью, проективные методики, этнография и т.д.

На повестку дня выходит исследовательский вопрос – что потребитель думает о брендах и почему так, а не иначе. Только понимание самого потребителя и места брендов в текущей жизни современного человека позволяет создавать эффективные маркетинговые стратегии.

Только реальное понимание фактической роли конкретного бренда в жизни представителей целевого сегмента позволит сформировать успешную маркетинговую стратегию.

Необходимо учитывать глобальные изменения, которые происходят с самим потребителем. Потребитель становится активным участником про-

цесса производства и реализации услуг. Идея Э. Тоффлера о формировании нового типа потребителя-производителя (prosumer) стала реальной. Современный потребитель становится профессионалом, его знания о продукте, услугах, рынке, способах продвижения более обширны. Он повсеместно стремится к индивидуальному продукту. Фактически компании уже не могут в полной мере старыми способами влиять на продвижение своих товаров, распространение информации о них. [3]

Также стоит отметить, что российские и зарубежные социологи наблюдают следующую тенденцию: мир потребления становится все дифференцированнее, а наш потребитель все специализированнее. Широкое распространение аутсорсинга в этой связи не только рождает новые рынки, но и ставит вопросы о компетенциях современного потребителя в области определения качества продукта. Важнейшими инструментами определения характеристик товара становятся рейтинги и отзывы, составленные не только при участии компаний и независимых агентств, но и самих потребителей. Таким образом, одновременно с ростом профессионализма современного потребителя он теряет независимость в потребительской среде. [4]

Обозначенные выше изменения в теории, практике потребления и в самом потребителе приводят нас к необходимости появления нового взгляда на это явление с позиции междисциплинарных исследований. Необходимо признать нелинейность модели потребительского поведения, отсутствие возможности разбивать потребительское решение на этапы и управлять изолированно отдельными стадиями. Современная модель – «потребительское путешествие» – доказывает, что потребительское решение имеет циклический характер. Основными механизмами воздействия со стороны производителей на потребительские решения начинают выступать такие категории, как потребительская лояльность, потребительский опыт, а также эмоции, связанные с выбором и потреблением.

#### Библиографический список

1. Анурин В., Евтушенко Е., Муромкина И. Маркетинговые исследования потребительского рынка. М.: СПб.: Питер, 2012. 272 с.
2. Багоцци Р.П. Социальная психология потребителя. М.: Академия, 2008.
3. Блэкуэлл Р.Д., Миниард П.У., Энджел Дж.Ф. Поведение потребителей. СПб.: Питер, 2007. 944 с.
4. Кошарная Г.Б., Афанасьева Ю.Л. Влияние референтных групп на потребительское поведение студенческой молодежи // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 1. С. 116-125.

УДК 316.662

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВОЕННЫХ ПЕНСИОНЕРОВ**

О.П. Чалых

### **THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF MILITARY RETIREES**

O.P. Chalykh

**Аннотация.** В статье рассматриваются социальные проблемы военных пенсионеров, связанные с их занятостью и трудоустройством.

**Ключевые слова:** военные пенсионеры, занятость, трудоустройство, профессиональная переподготовка.

**Abstract.** The article deals with the social problems, of military pensioners' employment and occupancy.

**Keywords:** military pensioners, occupancy, employment, professional re-training.

После прохождения службы в рядах армии РФ военнослужащие неизбежно возвращаются в ряды гражданского населения. После выхода на пенсию военные пенсионеры сохраняют потребность развиваться в профессиональном плане, осваивать новые для них гражданские специальности. Дальнейшая профессиональная самореализация в рамках гражданской специальности позволяет им принимать активное участие в трудовой деятельности, чувствовать свою значимость для семьи и общества, сохранять круг профессионального общения, привычный уровень жизни и свой социальный статус [1].

Как отмечается в литературе, работающие пенсионеры выше оценивают удовлетворенность жизнью в целом, степень уважения других людей по отношению к себе. Продолжение трудовой деятельности положительно влияет на уровень материального состояния и социального самочувствия пенсионеров [2].

Военные пенсионеры – это достаточно большая социальная группа, являющаяся важной частью общества, не представляющая собой однородную

массу. Они отличаются друг от друга возрастом, уровнем образования, профессиональной квалификацией, стилем адаптационного поведения. Способы решения проблем трудоустройства основаны на мобилизации не только их личных ресурсов, но и ресурсов, имеющихся у их родственников, знакомых, друзей. Военные пенсионеры также часто рассчитывают на помощь центров социальной адаптации и центров занятости населения [3].

Центры социальной адаптации занимаются патриотическим воспитанием молодежи, оказывают юридическую помощь военнослужащим и их семьям, помощь в переподготовке, повышении квалификации и трудоустройстве. Здесь можно узнать, как подготовить резюме, пройти собеседование, найти адреса и контакты центров занятости, информацию о ярмарках вакансий.

В центрах занятости населения можно посетить ярмарки вакансий. С военными пенсионерами работают кураторы, которые проходят с соискателями все этапы, от момента регистрации до трудоустройства. Услуги психологов, юристов, профориентации, курсы переподготовки и повышения квалификации, поиск работы бесплатны. Военные пенсионеры не могут получить статус “безработных” и пособие по безработице, так как получают доход в виде пенсий.

Для того чтобы трудоустроить военных пенсионеров, необходимо найти точки соприкосновения узкой военной и гражданской специальности. Например, для войск связи предлагаются направления повышения квалификации и трудоустройства в IT-сфере, информационной безопасности, системном администрировании. Тем, кто на службе имел дело с техникой, предлагаются направления обслуживания и закупки техники, горюче-смазочных и расходных материалов и др.

Ожидания военных пенсионеров в отношении продолжения трудовой деятельности зачастую не совпадают с потребностями рынка и запросами работодателей. В большинстве случаев бывших военных рассматривают как специалистов сферы безопасности. Это работники охранных предприятий, инженеры по технике безопасности и т.п. Гораздо реже военных пенсионеров представляют в качестве руководителей и специалистов сферы управления, кадровых органов, работников транспортной отрасли, специалистов материально-технического снабжения.

Предвзятое отношение к военным пенсионерам со стороны работодателей основано на стереотипах в отношении их трудового потенциала: их прямолинейность и неумение находить компромиссы, потеря интереса к карьерному росту, неспособность учиться и воспринимать новое, консерватизм, ограниченность взглядов и представлений, приверженность устаревшим традициям.

Лишь малая часть военных пенсионеров (имеющих опыт руководящей деятельности) эффективно используют свои знания и опыт для дальнейшего карьерного роста на государственной службе и в политике, на предприятиях малого и среднего бизнеса. Однако большая часть военных пенсионеров находят на рынке труда работу, не связанную с высокой квалификацией и недостаточно высокооплачиваемую, однако любая занятость повышает в целом финансовые возможности военных пенсионеров и их семей. По сравнению с неработающими военными пенсионерами, работающие пенсионеры способны отложить деньги на крупные покупки, улучшить жилищные условия, проводить отпуск за границей, оплачивать учебу своего ребенка в вузе.

Таким образом, неработающие военные пенсионеры отличаются менее позитивным отношением к себе и своим возможностям в жизни по сравнению с остальным населением в целом, что связано с сокращением межличностного общения при выходе на пенсию, потерей возможностей профессиональной самореализации, утратой чувства вовлеченности в общественные процессы. Продолжение трудовой деятельности приносит военным пенсионерам не только доход, но и чувство социального комфорта.

#### Библиографический список

1. Смирнов А.И. Занятость и социально-экономическое положение военных пенсионеров // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость: материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В. А. Мансуров. М.: Российское общество социологов, 2016. С. 7638-7648.
2. Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Проблемы социальной защиты граждан пожилого возраста // Власть. 2006. № 8. С. 31-36.
3. Козырева П.М., Низамова А.Э., Смирнов А.И. Ресурсы и практики социально-экономической адаптации населения России. М.: Новый хронограф, 2013. 328 с.

**Чалых Олег Павлович**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия  
E-mail: chalih\_pnz@mail.ru

**Chalykh O.P.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ РЕШЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА

Е.К. Черкесова

### KEY ISSUES ANTI-CORRUPTION IN THE RUSSIAN FEDERATION AND OPPORTUNITIES THEIR DECISION-MAKING THROUGH E-GOVERNMENT

Е.К. Cherkesova

**Аннотация.** В статье рассматриваются некоторые определения термина «электронное правительство», предпосылки его происхождения и перспективы дальнейшего развития в РФ.

**Ключевые слова:** электронное правительство, ветвь власти, представитель бизнеса, гражданское общество.

**Abstract.** The article presents several definitions of an expression "e-government", its origin and prospects for the development in Russia.

**Keywords:** e-government, branch of government, entrepreneurship, civic society.

Сегодня на волне всеобщей информатизации и глобализации исследователи все чаще обращаются к изучению темы происхождения и развития понятия «электронное правительство».

Многие исследователи<sup>1</sup>, говоря о происхождении данного явления небезосновательно обращаются к истории XX века, а именно к стремительному развитию практически всех сфер жизни человека и, как результат, потребности выполнять те или иные задачи быстрее, не уступая в качестве. Сегодня бизнес, образование, здравоохранение, промышленность, политика, международные отношения и многие другие сферы просто немыслимы без использования современных технологий и в первую очередь сети Интернет. Государственное управление в числе вышеперечисленных областей также нуждалось в информатизации и глобализации, и метод взаимодействия государства и общества на современном этапе развития

---

<sup>1</sup> Данилин А.В. Технологии интеграции государственных информационных систем и организации межведомственного взаимодействия. 2003; Тарасов А.М. Электронное правительство: понятие и система. URL: <http://www.center-bereg.ru/h70> (дат. обр.: 16.04.2017)

технологий получил название «электронное правительство». Стоит отметить, что об электронном правительстве заговорили в США в 1991 году, во время нахождения у власти Билла Клинтона, придававшего развитию интернета и информационных технологий в целом особое значение, а термин «электронное правительство» в указанный период был замечен в научных работах и в документах государственных органов. Оттуда он распространился в СМИ, а затем стал использоваться в законодательстве и в текстах нормативно-правовых документов<sup>2</sup>.

Обобщая множество определений<sup>3</sup> этого понятия, мы можем сказать, что электронное правительство – это система электронного документооборота государственного управления, основанная на автоматизации всей совокупности управленческих процессов в масштабах страны и служащая цели существенного повышения эффективности государственного управления и снижения издержек социальных коммуникаций для каждого члена общества. Создание электронного правительства предполагает построение общегосударственной распределенной системы общественного управления, реализующей решение полного спектра задач, связанных с управлением документами и процессами их обработки<sup>4</sup>. Целью создания и развития электронного правительства является оптимизация процесса предоставления пакета государственных услуг на принципиально ином качественном уровне, автоматизация всех управленческих процессов, снижение издержек социальных коммуникаций для всех слоёв общества, минимизация личного взаимодействия между государством и заявителем.

Следует отметить, что в России электронное правительство – явление довольно новое, но уже имеющее свою нормативно-правовую базу. Ниже перечислены нормативно-правовые акты, обеспечившие развитие электронного правительства в Российской Федерации за последние годы:

Постановление Правительства РФ от 12 февраля 2003 года № 98 «Об обеспечении доступа к информации о деятельности Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти»<sup>5</sup>;

Одобрённая распоряжением Правительства РФ от 06 мая 2008 г. № 632-р Концепция формирования в РФ электронного правительства до

---

<sup>2</sup> Григорьев П.В. Основные подходы к понятию электронного правительства. 2009. URL: <http://www.gosbook.ru/node/10181> (дат. обр. 16.04.2017)

<sup>3</sup> Абросимова М.А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении. М.: Кнорус, 2011. С. 227-228; Батулин В.К. Политология. 2012. С.531-532; Стрелец И.А. Сетевая экономика. 2006. С.128.

<sup>4</sup> Дрожжинов В.И. Электронное правительство. Совершенствование государственного управления на основе его реорганизации и информатизации. Мировой опыт. М.: Эко-Трендз, 2002. С.45.

<sup>5</sup> Собрание законодательства РФ, 17.02.2003, N 7, ст. 658.

2010 года, которая была разработана Министерством информационных технологий и связи РФ совместно с Министерством экономического развития и торговли РФ и Федеральной службой охраны РФ<sup>6</sup>;

7 февраля 2008 года Указом Президента Российской Федерации № Пр-212 была утверждена «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации»<sup>7</sup>;

Постановление Правительства РФ от 15.06.2009 N 478 "О единой системе информационно-справочной поддержки граждан и организаций по вопросам взаимодействия с органами исполнительной власти и органами местного самоуправления с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет"<sup>8</sup> (в настоящее время данное постановление утратило силу);

9 февраля 2009 года был принят Федеральный закон №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»<sup>9</sup>;

Распоряжение Правительства РФ № 1555-р от 17 октября 2009 г. «О плане перехода на предоставление государственных услуг и исполнение государственных функций в электронном виде федеральными органами исполнительной власти»<sup>10</sup>;

Утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 октября 2010 г. № 1815-р Государственная Программа Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)»<sup>11</sup>;

Постановление Правительства РФ от 28.12.2011 № 1184 «О мерах по обеспечению перехода федеральных органов исполнительной власти и органов государственных внебюджетных фондов на межведомственное информационное взаимодействие в электронном виде»<sup>12</sup>;

Постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2012 года № 1376 «Об утверждении Правил организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг»<sup>13</sup>;

Подробно изучив вышеперечисленные нормативно-правовые акты, мы делаем вывод, что электронное правительство в Российской Федерации охватывает не только концепцию развития взаимодействия государства и

---

<sup>6</sup>"Собрание законодательства РФ", 19.05.2008, N 20, ст. 2372

<sup>7</sup>"Российская газета", N 34, 16.02.2008

<sup>8</sup>"Российская газета", N 113, 24.06.2009

<sup>9</sup>"Парламентская газета", N 8, 13-19.02.2009

<sup>10</sup>"Собрание законодательства РФ", 26.10.2009, N 43, ст. 5155

<sup>11</sup>"Собрание законодательства РФ", 15.11.2010, N 46, ст. 6026

<sup>12</sup>"Российская газета", N 2, 11.01.2012

<sup>13</sup>"Российская газета", N 303, 31.12.2012

гражданина, а также отвечает задачам взаимодействия государства и органов исполнительной власти, государства и государственного служащего, государства и бизнеса. Цели развития электронного правительства имеют перспективный характер, направлены на оптимизацию уже существующих процессов управления и осуществления государственной власти, обеспечение прозрачности государственной власти для всех слоев населения и бизнеса, доступность государственных услуг большому количеству граждан вне зависимости от географического фактора и физических возможностей. Безусловно, развитие данного направления влечет за собой и некоторые сложности, связанные с неравномерным среди населения уровнем владения информационно-коммуникационными технологиями. Но вместе с тем переход диалога между государством и заявителем в плоскость электронного взаимодействия также открывает и массу возможностей для многочисленной группы людей с ограниченными физическими возможностями, позволяя всем социальным слоям пользоваться государственными услугами, иметь доступ ко всей необходимой информации, а также быть услышанными, используя форму «обратной связи», получившую широкое распространение на порталах государственных услуг.

Таким образом, электронное правительство сегодня – это весьма важная область развития государственного управления. Но мы должны понимать, что на современном этапе развития электронное правительство не может быть абсолютно автономным видом. Скорее это один из вспомогательных способов государственного управления. Но, так или иначе, развитие электронного правительства сегодня, некоторые исследователи уравнивают с показателями демократизации<sup>14</sup>, также оно способно охватить и актуальную для нашей страны проблему борьбы с коррупцией, но для этого потребуется более глубокое изучение проблематики, разработка новых и усовершенствование уже имеющихся нормативно-правовых актов, а также дальнейшая разработка методологии «электронного государства».

#### Библиографический список

1. Данилин А.В. Технологии интеграции государственных информационных систем и организации межведомственного взаимодействия. 2003.

---

<sup>14</sup>Ефимов А.А. Электронное правительство как реализация императивов демократизации и информатизации современного общества // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2014. № 3-4 (3-4). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/elektronnnoe-pravitelstvo-kak-realizatsiya-imperativov-demokratizatsii-i-informatizatsii-sovremennogo-obschestva> (дат. обр. 16.04.2017)

2. Абросимова М.А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении. М.: Кнорус, 2011.
3. Батулин В.К. Политология. 2012.
4. Стрелец И.А. Сетевая экономика. 2006.
5. Дрожжинов В.И. Электронное правительство. Совершенствование государственного управления на основе его реорганизации и информатизации. Мировой опыт. М.: Эко-Трендз, 2002.
6. Ефимов А.А. Электронное правительство как реализация императивов демократизации и информатизации современного общества // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2014. № 3-4 (3-4).

**Черкесова**

**Евгения Константиновна**

Институт права и национальной  
безопасности Российской  
академии народного хозяйства  
и государственной службы  
при Президенте Российской  
Федерации, г. Москва, Россия  
E-mail: evgeniyacherkesova@gmail.com

**Cherkesova E.K.**

Institute of Law and National  
Security of the Russian Presidential  
Academy of National Economy  
and Public Administration,  
Moscow, Russia

---

УДК 316

## **О ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД**

Е.Н. Чикилева

## **ABOUT THE PROBLEMS OF THE ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION DEVELOPMENT IN THE POST-SOVIET PERIOD**

E.N. Chikileva

**Аннотация.** Статья посвящена рассмотрению вопросов становления и функционирования системы дополнительного профессионального образования в постсоветский период, описанию проблем, препятствующих ее развитию.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, непрерывность, самореализация, профессиональное развитие.

**Abstract.** The article is concentrated on considering the issue of additional professional educational system formation and functioning in post-soviet period, also on the description of the problems to be a hindrance in its development.

**Keywords:** additional professional education, professional retraining, advanced training, continuity, self-realization, professional development.

Впервые термин «дополнительное образование» официально был введен в 1992 году и отражен в статье 26 «Дополнительное образование» Закона «Об образовании», согласно которой «дополнительные образовательные программы и дополнительные образовательные услуги реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства» [1]. Однако в начале 90-х годов XX века в условиях стремительных преобразований в общественной и социально-экономической сферах значимость дополнительного профессионального образования (ДПО) была недооценена, государственная поддержка в данной области образования практически отсутствовала, что привело к увеличению количества негосударственных образовательных учреждений, предлагающих дополнительные образовательные услуги по реализации преимущественно краткосрочных курсов повышения квалификации, отличающихся отсутствием государственного контроля над их выполнением и дороговизной обучения. Таким образом, сформировавшаяся ранее система ДПО в начале 90-х годов фактически была разрушена.

Основными проблемами, препятствующими развитию российского дополнительного профессионального образования в постсоветский период, являлись: несовершенство нормативно-правовой базы ДПО; отсутствие или низкая мотивация у граждан к переобучению и повышению квалификации; плохая изученность отраслевых и региональных рынков образовательных услуг; недостаточное применение дистанционных образовательных технологий; отстраненность российского ДПО от мировых трендов в этой сфере.

В середине 90-х годов XX века в условиях перехода к рыночной экономике в системе дополнительного профессионального образования происходят радикальные перемены, связанные с расширением его функций на институциональном и социально-педагогическом уровнях; растет число образовательных учреждений ДПО (институтов повышения квалификации, академий), реализующих дополнительные профессиональные образовательные программы.

В 1995 году было принято «Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов», согласно которому «образовательное

учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов создается в целях повышения профессиональных знаний специалистов, совершенствования их деловых качеств, подготовки их к выполнению новых трудовых функций» [2]. В данном положении обозначены следующие виды ДПО: повышение квалификации (краткосрочное – не менее 72 часов, тематические и проблемные семинары – от 72 до 100 часов, длительное – свыше 100 часов), профессиональная переподготовка, стажировка. Периодичность же обучения по программам ДПО устанавливал работодатель, по распоряжению которого работники в течение своей профессиональной деятельности регулярно повышали квалификацию (не реже одного раза в пять лет).

Стремительное развитие промышленного производства в стране, связанное с переходом на технологии нового поколения, приводит к необходимости регулярного обновления знаний, поддержания на необходимом уровне готовности к выполнению актуальных социальных и профессиональных функций, смене образовательной парадигмы. В этих условиях изначальная функция традиционного образования, заключающаяся в передаче знаний, опыта, ценностей и норм от поколения к поколению, постепенно снижается, а интерес к управлению и контролю в области ДПО, напротив, постоянно возрастает.

В целях осуществления единой государственной политики в сфере дополнительного профессионального образования Министерством образования в 1997 году были приняты «Требования к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ». Для регулирования и усовершенствования деятельности организаций ДПО, реализующих программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки для работников системы образования, в 1999 году было создано государственно-общественное объединение «Совет по проблемам повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования».

В конце XX века темпы развития новых технологий начинают опережать темпы профессионального развития личности, что приводит к функциональной неграмотности и профессиональной некомпетентности работников [3]. В этой связи происходит девальвация общественной значимости российского образования, обостряется проблема его отставания от актуальных потребностей рынка труда, углубляются социально-экономические противоречия. В данный период сфера дополнительного профессионального образования начинает активно развиваться: на базе институтов повышения квалификации (ИПК), при вузах и научно-исследовательских учреждениях реализуются дополнительные профессиональные программы

и курсы повышения квалификации различной направленности, проводятся всевозможные целевые, тематические и проблемные семинары.

На рубеже XX–XXI веков в России в условиях развивающейся экономики возникает необходимость в трансформации профессионального образования и появляются первые предпосылки для формирования будущей системы дополнительного профессионального образования, рассматриваемой в качестве основного сегмента системы непрерывного образования, главными принципами которого являются системность и непрерывность обучения в течение всего периода трудовой деятельности работника [4]. Для человека ДПО становится важнейшей сферой, обеспечивающей благоприятные условия для личностного и профессионального развития, сохранения и повышения конкурентоспособности на рынке труда, раскрытия интеллектуального потенциала, самосовершенствования и самореализации, постоянного культурного и духовного роста, решения социально-профессиональных проблем.

Таким образом, до 1991 года дополнительное профессиональное образование представляло собой хорошо организованную, отрегулированную и поддерживаемую государством систему. После ликвидации отдельных отраслей народного хозяйства система ДПО практически была разрушена, а связь реального сектора экономики с образовательными учреждениями потеряна. Но даже в сложных экономических условиях, связанных с отсутствием поддержки со стороны государства, непрымственным материальным положением населения, неготовностью работодателей финансировать обучение сотрудников, несовершенством нормативно-правовой базы, система ДПО «выжила» и, несмотря на неоднозначную современную ситуацию, работает и развивается.

*Работа выполнена в рамках реализации Программы развития опорного университета на базе БГТУ им. В.Г. Шухова.*

#### Библиографический список

1. Об образовании: закон Российской Федерации. М.: Новая школа, 1992. 61 с.
2. Об утверждении типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов: постановление Правительства РФ от 26.06.1995 № 610 [Электронный ресурс]: [ред. от 31.03.2003 г.]. URL: <http://www.consultant.ru>.
3. Корытов В.А. Генезис дополнительного профессионального образования // Вестник Башкирского университета. 2007. № 2. С. 108–110.

4. Мухина Т.Г. История и перспективы развития отечественной системы дополнительного профессионального образования в условиях высшей школы: монография. Н. Новгород: Изд-во ННГАСУ, 2013. 289 с.

**Чикилева**  
**Елена Николаевна**  
Белгородский государственный  
технологический университет  
им. В.Г. Шухова,  
г. Белгород, Россия

**Chikileva E.N.**  
Belgorod State Technological  
University by V.G. Shukhov,  
Belgorod, Россия

---

УДК 331

## ОСОБЕННОСТИ МЕТОДА KPI

О.В. Чистякова

## FEATURES OF THE METHOD OF KPI

O.V. Chistyakova

**Аннотация.** Данная статья посвящена изучению особенностей метода оценки персонала на основе ключевых показателей эффективности. KPI позволяют производить контроль деловой активности сотрудников, подразделений и компании в целом. Использование ключевых показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние и помочь в оценке реализации ее целей.

**Ключевые слова:** оценка персонала, методы оценки персонала, ключевые показатели эффективности, разработка KPI.

**Abstract.** This article examines the characteristics of the method of personnel evaluation based on key performance indicators. KPI allow monitoring of business activity of employees, departments and the company as a whole. The use of KPI enables an organisation to assess their condition and to help in the assessment of the implementation of its goals.

**Keywords:** personnel evaluation, personnel evaluation methods, key performance indicators, KPI development.

В процессе развития рыночных отношений, ужесточения конкуренции в отдельных сферах деятельности многие компании вынуждены заботиться об эффективной работе собственного персонала. Оценка – одна из сложных категорий не только в управлении персоналом и менеджменте,

но и в обыденной жизни. На сегодняшний момент данная проблематика достаточно актуальна по той причине, что оценка в широком своем понимании реализуется во всех без исключения формах жизнедеятельности человека, а оценка персонала является неотъемлемой частью менеджмента в целом на предприятии.

Оценка персонала – это компонент диагностики персонала, целенаправленный процесс установления соответствия количественных и качественных профессиональных характеристик персонала требованиям должности (рабочего места), подразделения и организации в целом. В современных условиях нестабильности оценка персонала приобретает особый смысл. На современном этапе развития экономики большинство руководителей достигли понимания того, что человеческие ресурсы являются ключевыми в достижении организационных целей. Компании конкурируют на уровне профессионального развития своих сотрудников – их знаний, умений, навыков. Оценка персонала позволяет выявить и раскрыть потенциал каждого сотрудника и направить этот потенциал на реализацию стратегических целей компании [3].

Одним из популярных методов оценки персонала является оценка по KPI. Ключевые показатели эффективности (от англ. Key Performance Indicators, KPI) – показатели деятельности подразделения (предприятия), которые помогают организации в достижении стратегических и тактических (операционных) целей. Использование ключевых показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние и помочь в оценке реализации ее целей.

KPI позволяют производить контроль деловой активности сотрудников, подразделений и компании в целом. В зависимости от стратегии компании различают разные KPI. В основном их применяют для определения результативности работы административно-управленческого персонала [1].

Ключевые показатели эффективности можно разделить на:

1) запаздывающие – отражают результаты деятельности по истечении периода;

2) опережающие – дают возможность управлять ситуацией в пределах отчётного периода с целью достижения заданных результатов по его истечении.

К запаздывающим относятся финансовые показатели. Финансовые показатели демонстрируют связь с желаниями собственника и возможностями компании генерировать денежные потоки, однако в силу своего запаздывающего характера не могут описывать текущую эффективность подразделений и компании в целом.

Оперативные (опережающие) показатели рассказывают о текущей деятельности подразделений и компании в целом, параллельно и косвенно отвечая на вопросы о том, какие денежные потоки могут быть в будущем, а также каково качество процессов и продукции, степень удовлетворённости заказчиков [4].

Разработку КРІ рекомендуется провести в ряд этапов:

1. Предпроектные работы:

получение одобрения и поддержки высших руководителей;

инициирование и планирование проекта;

создание проектной группы;

проведение предпроектного исследования;

2. Разработка методологии системы КРІ:

оптимизация организационной структуры;

разработка методической модели;

разработка процесса управления компанией на основе КРІ;

разработка системы нормативно-методической документации (регламентация);

3. Разработка информационной системы КРІ:

разработка ТЗ для настройки (программирования) информационной системы;

настройка (программирование) информационной системы;

обучение пользователей;

проведение опытной эксплуатации;

4. Завершение проекта. Ввод системы КРІ (методологии и информационной системы) в промышленную эксплуатацию. При разработке методологии КРІ важно акцентировать внимание на:

изменениях корпоративной культуры и организации процессов;

разработке целостной стратегии развития КРІ;

разъяснении персоналу достоинств КРІ;

идентификации общекорпоративных КРІ;

выборе решающих КРІ для всей организации;

разработке структуры отчетности для всех уровней;

координации применения решающих КРІ;

уточнении КРІ для поддержания их актуальности [2].

Таким образом, оценка работников играет важную роль в их саморазвитии и планировании карьеры. Оценка рабочих показателей позволяет оценить потенциал сотрудника и наметить пути по выполнению более сложной и ответственной работы.

### Библиографический список

1. Гусарова Н.В. Роль оценки персонала в современной организации // Отдел кадров: профессиональный ежемесячный журнал. 2014. №1. С. 29-48.
2. Ключков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2015. 160 с.
3. Корж Н.В. Assessmentcenter как метод оценки персонала // Университетское образование: сборник статей XVI Международной научно-методической конференции / под ред. В.И. Волчихина, Р.М. Печерской. Пенза, 2012. С. 264-265.
4. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ. М.: Инфра-М, 2013. 255 с.

**Чистякова  
Оксана Вячеславовна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Chistyakova O.V.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

---

УДК 342  
ББК 67.400

## **ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ФОРМ РЕЛИГИОЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

О.В. Чуркина

## **THE CONCEPT AND TYPES OF ORGANIZATIONAL AND LEGAL FORMS OF RELIGIOUS ASSOCIATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION**

O.V. Churkina

**Аннотация.** В статье рассматриваются понятие и виды организационно-правовых форм религиозных объединений в Российской Федерации.

**Ключевые слова:** религиозные объединения, религиозные группы, религиозные организации.

**Abstract.** The article discusses the concept and types of organizational and legal forms of religious associations in the Russian Federation.

**Keywords:** religious associations, religious groups, religious organizations.

Правовое государство нельзя представить без развитого гражданского общества. Одними из важнейших институтов гражданского общества являются религиозные объединения.

В соответствии со ст. 14 Конституции, Российская Федерация - светское государство. Никакая религия не может устанавливаться в качестве государственной или обязательной. Религиозные объединения отделены от государства и равны перед законом (статья 4 Конституции Российской Федерации).

Базовым правовым актом, регулирующим правоотношения в области прав человека и гражданина на свободу совести и свободу вероисповедания, а также правовое положение религиозных объединений, в том числе особенности их гражданско-правового положения, является Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26.09.1997 № 125-ФЗ. В данном нормативно-правовом акте раскрывается и понятие религиозных объединений. Так, в соответствии со ст. 6 вышеуказанного Федерального закона религиозным объединением в Российской Федерации признается добровольное объединение граждан Российской Федерации, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории Российской Федерации, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и обладающее соответствующими этой цели признаками: вероисповедание; совершение богослужений, других религиозных обрядов и церемоний; обучение религии и религиозное воспитание своих последователей<sup>1</sup>.

В зависимости от территориальной сферы деятельности религиозные организации делятся на местные и централизованные.

Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» дает следующие определения местной и централизованной религиозной организации.

Местной религиозной организацией признается религиозная организация, состоящая не менее чем из десяти участников, достигших возраста восемнадцати лет и постоянно проживающих в одной местности либо в одном городском или сельском поселении.

Централизованной религиозной организацией признается религиозная организация, состоящая в соответствии со своим уставом не менее чем из трех местных религиозных организаций.

По своей форме религиозные объединения могут быть религиозными группами или религиозными организациями.

---

<sup>1</sup> ФЗ от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 06.07.2016) "О свободе совести и о религиозных объединениях", ст. 6.

Религиозная группа – добровольное объединение граждан, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры, осуществляющее деятельность без государственной регистрации и приобретения правоспособности юридического лица<sup>2</sup>.

Религиозной организацией признается добровольное объединение граждан Российской Федерации, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории Российской Федерации, образованное в целях совместного исповедания и распространения веры и в установленном законом порядке зарегистрированное в качестве юридического лица<sup>3</sup>.

Сравнив эти две формы религиозных объединений, можно прийти к следующим выводам. Российским законодательством религиозным группам предоставлено право совершать богослужения, другие религиозные обряды и церемонии, а также осуществлять обучение религии и религиозное воспитание своих последователей. Все эти предоставленные возможности связаны с удовлетворением религиозных потребностей. Для удовлетворения этих потребностей нет необходимости в приобретении статуса юридического лица. Таким образом, главное отличие религиозной организации от религиозной группы – наличие у первой статуса юридического лица. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что объем прав и возможностей у религиозной группы гораздо уже по сравнению с религиозной организацией. Так, религиозная группа не может самостоятельно приобретать права и создавать для себя обязанности, участвовать в обороте, быть истцом и ответчиком в суде, создавать религиозные учреждения и т.д. Также стоит отметить, что деятельность религиозной группы практически не контролируется, поскольку она не проходит государственной регистрации.

Несмотря на существенные различия между организационно-правовыми формами религиозных объединений, все они играют важную роль в условиях развития нашего государства, которая включает в себя множество аспектов, таких как организация духовного развития личности, поддержка ее нравственных ориентиров, а также воспитание веротерпимости и толерантности во взаимоотношениях среди народов.

---

<sup>2</sup> ФЗ от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 06.07.2016) "О свободе совести и о религиозных объединениях", ст. 7.

<sup>3</sup> ФЗ от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 06.07.2016) "О свободе совести и о религиозных объединениях", ст. 8.

### Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ).

2. ФЗ от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 06.07.2016) "О свободе совести и о религиозных объединениях".

**Чуркина Олеся Валерьевна**  
Институт права и национальной  
безопасности Российской  
академии народного хозяйства  
и государственной службы  
при Президенте Российской  
Федерации,  
г. Москва, Россия

**Churkina O.V.**  
Master's student Institute of Law  
and National Security of the Russian  
Presidential Academy of National  
Economy and Public Administration,  
Moscow, Russia

---

УДК 342  
ББК 67.400

## **СОВРЕМЕННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, РЕГУЛИРУЮЩЕЕ ПРАВОВОЙ СТАТУС РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

О.В. Чуркина

## **MODERN LEGISLATION REGULATING THE LEGAL STATUS OF RELIGIOUS ORGANIZATIONS IN THE RUSSIAN FEDERATION**

O.V. Churkina

**Аннотация.** В статье рассматривается современное законодательство, регулирующее правовой статус религиозных организаций в Российской Федерации.

**Ключевые слова:** религиозная деятельность, религиозные организации, законодательство.

**Abstract.** The article deals with modern legislation regulating the legal status of religious organizations in the Russian Federation.

**Keywords:** religious activity, religious organizations, legislation.

Религиозная деятельность является объектом правового регулирования значительной группы правовых норм.

Большинство правовых норм о религиозной деятельности объединено в отдельные акты, которые носят специальный характер, т.е. направлены на регулирование исключительно религиозной деятельности. К таким правовым нормам можно отнести Федеральный закон «О свободе совести и о религиозных объединениях» от 26.09.1997 № 125-ФЗ. Другие нормы нашли свое место в нормативных актах, рассчитанных на регулирование отношений с участием различных субъектов права, в том числе религиозных организаций. Это Гражданский кодекс Российской Федерации, Федеральный закон от 8 августа 2001 г. «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»<sup>1</sup> и другие.

Установить, в чьем ведении находится правовое регулирование религиозной деятельности, нам помогает Закон о свободе совести. В ст. 1 Закона указан предмет регулирования, каковым выступают «правоотношения в области прав человека и гражданина на свободу совести и свободу вероисповедания, а также правовое положение религиозных объединений». Статья 2 Закона определяет законодательство о свободе совести, свободе вероисповедания и о религиозных объединениях, относя к нему следующие акты: Конституцию РФ, ГК РФ, Закон о свободе совести, а также принимаемые в соответствии с ними иные нормативные правовые акты РФ и субъектов РФ. Данное положение указывает на то, что *законодательство о религиозной деятельности находится в совместном ведении РФ и субъектов РФ.*

Вопрос о разграничении нормотворческой компетенции федеральных органов государственной власти и органов власти субъектов РФ достаточно сложен. По общему правилу, нахождение законодательства в совместном ведении позволяет, с одной стороны, обеспечить единообразное разрешение принципиальных вопросов в любой сфере регулируемых правом отношений, а с другой – дает возможность учитывать экономические, исторические, культурные и прочие особенности отдельных территорий и складывающихся в их границах отношений. Основой для нормотворчества субъектов РФ в области религиозной деятельности выступает, прежде всего, Закон о свободе совести. Акты субъектов РФ не должны противоречить ему, так как федеральный закон обладает более высокой юридической силой.

Выявляя иерархическую структуру законодательства о религиозной деятельности, можно говорить о том, что на следующем после Конституции месте находятся принятые высшими органами государственной вла-

---

<sup>1</sup>СЗ РФ. 2001. № 33 (ч.1). Ст. 3431; 2003. № 26. Ст. 2565.

сти федеральные конституционные законы и иные федеральные законы. Они и образуют законодательство в узком смысле слова.

Рассмотрим основные источники права, реплицирующие правовой статус религиозных организаций.

В Законе о свободе совести религиозная деятельность получила наиболее подробное правовое оформление. Именно в этом нормативном акте раскрываются положения, относящиеся к учреждению и деятельности религиозных организаций. Важность Закона о свободе совести состоит в том, что он закрепляет и развивает названные в Конституции принципы государственно-конфессиональных отношений, которые служат основой всего законодательства о религиозной деятельности.

Учитывая, что определенная часть религиозных объединений действует в качестве юридических лиц, нормативные акты, регламентирующие вопросы государственной регистрации, прямо относятся к таким организациям. Среди этой группы актов имеются федеральные акты различной юридической силы, отдельные нормы которых непосредственно распространяются на религиозные организации. К ним относятся: Федеральный закон от 8 августа 2001 г. «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»<sup>2</sup>, Федеральный закон «О приведении законодательных актов в соответствие с ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц» от 21 марта 2002 г. № 31-ФЗ.

Важное значение для деятельности религиозных организаций имеют нормативные акты, определяющие их имущественные права. Одним из актов, регламентирующих порядок передачи или возврата ранее выбывшего из собственности религиозных организаций имущества, является постановление Правительства РФ от 30 июня 2001 г. «О порядке передачи религиозным организациям находящегося в федеральной собственности имущества религиозного назначения, отнесенного к музейным предметам и музейным коллекциям, включенным в состав государственной части Музейного фонда Российской Федерации, либо документам Архивного фонда Российской Федерации».

К указанной группе актов примыкает законодательство об охране культурных ценностей, отдельные нормы которого могут прямо относиться к религиозным организациям, если в их собственности или пользовании находится имущество, представляющее художественную и историческую ценность. В частности, такие нормы содержатся в следующих нормативных актах: ФЗ от 25 июня 2002 г. «Об объектах культурного наследия (па-

---

<sup>2</sup>СЗ РФ. 2001. № 33 (ч.1). Ст. 3431; 2003. № 26. Ст. 2565; № 50. Ст. 4855. (далее - Закон о регистрации).

мятников истории и культуры) народов РФ»<sup>3</sup>, Указ Президента РФ от 26 ноября 1994 г. «О приватизации в Российской Федерации недвижимых памятников истории и культуры местного значения»<sup>4</sup>, Указ Президента РФ от 30 ноября 1992 г. «Об особо ценных объектах культурного наследия народов РФ»<sup>5</sup>. В какой-то мере на имущественные отношения с участием религиозных организаций распространяется ФЗ от 26 мая 1996 г. «О музейном фонде РФ и музеях в РФ», если имущество находится в общем пользовании и музеев, и данных организаций.

Регулирование имущественных отношений с участием религиозных организаций не исчерпывается актами только гражданско-правовой принадлежности. К названной группе актов можно отнести и нормы другой отраслевой принадлежности, в частности, определяющие налоговые льготы, связанные с имуществом. Таково, к примеру, постановление Правительства РФ от 31 марта 2001 г. "Об утверждении перечня предметов религиозного назначения и религиозной литературы, производимых и реализуемых религиозными организациями (объединениями), организациями, находящимися в собственности религиозных организаций (объединений), и хозяйственными обществами, уставной (складочный) капитал которых состоит полностью из вклада религиозных организаций (объединений), в рамках религиозной деятельности, реализация (передача для собственных нужд) которых освобождается от обложения налогом на добавленную стоимость"<sup>6</sup>.

Проанализировав законодательство о религиозных организациях, прихожу к выводу, что его нельзя рассматривать в качестве самостоятельной отрасли законодательства. По мнению С.В. Полениной, о существовании отрасли свидетельствует иерархическая зависимость внутри определенной группы актов, объединенных предметной связью и связью управления<sup>7</sup>. Само наличие группы нормативных актов, регламентирующих определенный круг вопросов, еще не означает наличие отрасли законодательства. Законодательство о религиозной деятельности не отличается отраслевой однородностью правовых норм и нормативных актов, его составляющих, а носит комплексный характер.

---

<sup>3</sup>СЗ РФ. 2002. № 26. Ст. 2519.

<sup>4</sup>СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3330; 1995. № 9. Ст. 734; 1997. № 4. Ст. 514.

<sup>5</sup>САПП. 1992. № 23. Ст.1961; СЗ РФ. 1998. № 3. Ст.315; № 51. Ст. 6277; 2001. № 49. Ст.4611.

<sup>6</sup>СЗ РФ. 2001. № 15. Ст. 1495; 2002. № 37. Ст. 3525

<sup>7</sup> Поленина С.В. Теоретические проблемы системы советского законодательства. М., 1979.

#### Библиографический список

1. ФЗ от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 06.07.2016) "О свободе совести и о религиозных объединениях".
2. СЗ РФ. 2001. № 33 (ч.1). Ст. 3431; 2003. № 26. Ст. 2565.
3. СЗ РФ. 2001. № 33 (ч.1). Ст. 3431; 2003. № 26. Ст. 2565; № 50. Ст. 4855.
4. СЗ РФ. 2002. № 26. Ст. 2519.
5. СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3330; 1995. № 9. Ст. 734; 1997. № 4. Ст. 514.
6. САПП. 1992. № 23. Ст.1961; СЗ РФ. 1998. № 3. Ст.315; № 51. Ст. 6277; 2001. № 49. Ст. 4611.
7. Поленина С.В. Теоретические проблемы системы советского законодательства. М., 1979.

**Чуркина Олеся Валерьевна**  
Институт права и национальной  
безопасности Российской  
академии народного хозяйства  
и государственной службы  
при Президенте Российской  
Федерации,  
г. Москва, Россия

**Churkina O.V.**  
Master's student Institute of Law  
and National Security of the Russian  
Presidential Academy of National  
Economy and Public Administration,  
Moscow, Russia

---

УДК 316

### **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ НА КРУПНОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**

А.А. Симакова

### **BASIC CONCEPTS OF MOTIVATION (FOR EXAMPLE, JOINT-STOCK COMPANY "PENZTYAZHPROMARMATURA")**

A.A. Simakova

**Аннотация.** Данная статья посвящена исследованию системы мотивации и стимулирования на крупном промышленном предприятии (на примере АО «Пензтяжпромарматура»), разработке мероприятий по совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда, более результативному использованию методов материального и нематериального стимулирования работников.

**Ключевые слова:** мотивация, стимулирование, крупное промышленное предприятие, система мотивации, мотивация, компенсации, заработная плата, льготы, моральное стимулирование, материальное стимулирование.

**Abstract.** This article is devoted to the study of the system of motivation and stimulation on a large industrial enterprise (on the example of JSC "Penztyazhpromarmatura"), the development of measures for improving the system of motivation and stimulation of labor, more effective use of methods of material and non-material incentives.

**Keywords:** motivation, stimulation, a major industrial enterprise, incentive system, motivation, compensation, salary, incentives, moral incentives, and material incentives.

Руководством крупного промышленного предприятия (на примере АО «Пензтяжпромарматура») с целью стимулирования труда сотрудников используются административные, социальные и экономические методы для мотивации. Довольно существенный экономический метод мотивации сотрудников на предприятии – это заработная плата, исчисляемая согласно сдельно-премиальной и повременно-премиальной системам по оплате труда, для служащих, специалистов и руководителей применяется система должностных окладов, дается премия [4].

Ежемесячная зарплата сотрудников включает в себя оклад (тарифную ставку) и премиальную часть. Согласно годовому отчету предприятия: в период 2014 – 2016 гг. заработная плата на предприятии увеличивалась и в текущем, и в реальном выражении, она превосходила среднюю исчисленную заработную плату в организациях по производству сходных изделий на 10,6% в 2014 г., в 2015 г. – на 23,7%, в 2016 г. – на 19,4 %. Такая позитивная динамика, бесспорно, является достижением для предприятия, однако средняя зарплата в организации меньше, нежели на предприятиях иных видов деятельности в Пензенской области [3]. Кроме того, размер заработной платы на предприятии отстает от среднего уровня для обрабатывающей промышленности России (в 2017 г. – 68200 руб.).

В организации учреждено единовременное вознаграждение в праздничные дни; за выслугу лет, сотрудникам причисляются доплаты: выплаты в двойном размере за время сверхурочной работы, а также в выходные дни; доплата за бригадирство (10% от тарифной ставки) и т.д.; начисляется материальная поддержка в связи с трудными материальными условиями, похоронами.

Мероприятия по социальной мотивации персонала на предприятии: увеличение квалификации работников (обучение за средства предпри-

ятия); неукоснительное соблюдение гарантий, определенных в законе о труде для женщин-матерей, работающих в организации. Для следования производственной трудовой дисциплине применяется административная мотивация сотрудников [4].

Недостаточно развито на предприятии моральное стимулирование: нет присваиваний за достигнутые результаты званий, не организуются конкурсы по профессиональному мастерству, сотрудники не привлекаются к управленческим процессам в организации.

С целью совершенствования в системе мотивации необходимо использование функционального дифференцирования, когда имеется несколько подсистем по оплате труда по каждому функциональному направлению. Принцип оплаты «Постоянная составляющая + Переменная составляющая» образует общий подход, в том числе устойчивая часть определяется по единственному корпоративному подходу, выдается в независимости от успехов в работе предприятия в форме оклада. В то же время переменная часть элемента зарплаты определяется на основании показателей, обеспечивающих взаимную связь результата работы сотрудника и организации в целом.

Кроме того, для проведения дифференциации по оплате труда есть смысл пользоваться следующим подходом при определении неизменной части: выявить квалификационные уровни сотрудников в границах их должности со ставкой дифференцированного характера от 1 (тарифной ставки) до 2 с интервалом в 0,25, следовательно, будут существовать пять должностных уровней: 1; 1,25; 1,5; 1,75; 2. Выдвигается предложение о проведении ежегодной аттестации по таким показателям, как: профессиональный опыт; физическая нагрузка; квалификация; условия труда; ответственность; стаж работы; психологическая нагрузка; и др.

По каждому из показателей ставится оценка от 0 до 2 и выявляется усредненный показатель, который и дает возможность определить квалификационный уровень работника на будущий год.

Этот подход дает возможность взаимно связать профмастерство сотрудника, его отношение к работе, условия труда и сложность работы. Это будет содействовать не только вертикальной карьере сотрудника, но и его стремлению функционировать более результативно в этой должности, поскольку более добросовестное отношение и увеличение квалификации плюс «преданность фирме» гарантируют ему рост постоянной, которая составляет доход.

Систему премиальных долей либо бонусов необходимо увязывать с достижением экономического эффекта в работе организации. Представляется, что необходимо предложить принять за основание

систему ежегодных бонусов и определить следующие мерки по начислению долей либо бонусов: предложение рационализаторского характера, сказавшееся на сокращении издержек либо рост прибыли; отсутствие «текучки» в кадрах в подразделении; гармоничный коллективный психологический климат.

Данные критерии представляются весьма важными, поскольку их реализация инициирует увеличение в производительности труда, что выступает прямым фактором для увеличения зарплаты работников, в том числе её неизменной части.

Систему штрафных бонусов или долей необходимо увязать как с экономическими, непосредственными потерями, так и с косвенными, дисциплинарными: несоблюдение технологии; невыход на рабочее место; брак; поломка механизмов, инструмента; несоблюдение принципов по организационной культуре.

Диапазон штрафных и премиальных долей должен находиться в интервале (0-2), что даст возможность стимулировать и рабочих с высокой базовой ставкой.

Кроме того, на предприятии необходимо расширять систему льгот и компенсаций. Имеющаяся система на предприятии весьма закостенелая и узкая. Можно учредить такие обновленные формы компенсаций, как: доплата за подготовку отчетности, за долголетний труд, прибавка за опыт, умения, доплата за сверхурочную деятельность и т. д.

Также рекомендуется развивать организационное стимулирование сотрудников предприятия. Важный аспект данного метода по мотивированию – это сбалансированность корпоративных и личных целей.

Следует активно применять типичные формы по морально-психологической мотивации в организации:

1) поощрение устного характера, оглашение благодарности перед всем коллективом;

2) поручение более простых либо привлекательных проектов тем, кто выполнил только что непростое задание;

3) организация свободного графика для работы, отгулов;

4) отправление в деловые поощрительные поездки;

5) организация конкурсов «Лучший сотрудник», «Лучший по профессии», вручение призов и грамот;

6) выставление фотографий победителей на сайте корпоративной компании, а также на доске для объявлений;

7) поощрение вознаграждениями инициативы и креативности.

При применении методов организационной и морально-психологической мотивации руководителям АО «ПТПА» желательно учесть потреб-

ности сотрудников и определить те ее виды, которые больше всего подходят каждому из них: продвижение, возможность профессионального роста, признание, разнообразие трудовой деятельности. Периодически необходимо включать в работу подчиненных новые задания, бросающие вызов их навыкам и способностям.

Руководитель может и должен пользоваться принципом делегирования полномочий: расширять сферу контроля и влияния своих заместителей, поручать представлять своим сотрудникам компанию на различных публичных мероприятиях [1, с. 103 – 110].

#### Библиографический список

1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников АО «ПТПА» на 2017 год.
2. Какая средняя зарплата в Пензенской области в 2017 году. URL: <http://zarplatyinfo.ru/srednyaya/skolko-zarabatyvayut-zhiteli-penzenskoj-oblasti.html> (дата обращения: 12.01.2018).
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. 133 с.
4. Годовой отчет АО «ПТПА» по результатам работы за 2014-2016 гг.

**Симакова  
Анна Алексеевна**  
Пензенский государственный  
университет,  
г. Пенза, Россия

**Simakova A.A.**  
Penza State University,  
Penza, Russia

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Г.Б. Кошарная<br>ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ОТЧУЖДЕНИЯ ТРУДА<br>В СФЕРЕ УСЛУГ .....                                | 3  |
| G.B. Kosharnaya<br>OVERCOMING THE ALIENATION OF LABOR<br>IN THE SERVICE SECTOR .....                     | 3  |
| Г.А. Абашкина, Е.С. Тарханова<br>ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ<br>ПО УПРАВЛЕНИЮ СТРЕССАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....      | 7  |
| G.A. Abashkina, E.S. Tarkhanova<br>THE MAIN DIRECTIONS OF STRESS MANAGEMENT<br>IN THE ORGANIZATION.....  | 7  |
| А.А. Александрова, К.Е. Ерёмина<br>СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ<br>В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ..... | 12 |
| A.A. Aleksandrova, K.E. Eremina<br>SOCIAL RESEARCH IN THE SYSTEM OF HUMAN RESOURCE<br>MANAGEMENT .....   | 12 |
| О.Г. Антонова<br>МОДЕРНИЗАЦИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ<br>В РОССИИ: ВЫЗОВЫ И ПРОТИВОРЕЧИЯ.....                       | 15 |
| O.G. Antonova<br>MODERNIZATION OF HIGH SCHOOL IN RUSSIA: CHALLENGES<br>AND CONTRADICTIONS .....          | 15 |
| А.К. Арустамян, А.П. Шумилин<br>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ<br>РАБОТНИКОВ .....          | 19 |
| A.K. Arustamyan, A.P. Shumilin<br>IMPROVING THE SYSTEM OF SOCIAL PROTECTION<br>OF EMPLOYEES.....         | 19 |
| И.А. Архипова, Л.Ф. Каримова<br>ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА<br>В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....      | 22 |

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.A. Arkhipova, L.F. Karimova<br>BASIC PRINCIPLES OF TRAINING PERSONNEL<br>IN MODERN CONDITIONS .....  | 22 |
| M.A. Архипова, Н.В. Корж<br>ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ<br>НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ..... | 25 |
| M.A. Archipova, N.V. Korzh<br>FACTORS INFLUENCING LABOUR TURNOVER<br>IN INDUSTRIAL ENTERPRISES .....   | 25 |
| E.A. Безверхова, Е.В. Серова<br>НЕВЕРОЯТНОСТНАЯ ВЫБОРКА<br>В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ .....        | 28 |
| E.A. Bezverkhova, E.V. Serova<br>THE IMPROBABILITY SAMPLING<br>OF SOTSIOLOGICHESKOI STUDY.....         | 28 |
| Н.В. Белянина, Е.С. Тарханова<br>ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА<br>В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ .....            | 32 |
| N.V. Belyanina, E.S. Tarkhanova<br>FEATURES OF STAFF DEVELOPMENT<br>IN THE BANKING SECTOR .....        | 32 |
| Е.С. Гузанова, С.А. Барсукова<br>УРОВЕНЬ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА, ЗАНЯТОГО<br>В СЕТЕВОЙ ТОРГОВЛЕ .....     | 36 |
| E.S. Guzanova, S.A. Barsukova<br>SPECIFICITY OF PERSONNEL ENGAGED<br>IN NETWORK TRADING.....           | 36 |
| Е.А. Данилова, А.А. Зиманкина<br>МЕТОДЫ СТАБИЛИЗАЦИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА .....                        | 40 |
| E.A. Danilova, A.A. Zimankina<br>METHODS OF STABILIZATION OF LABOR COLLECTIVE .....                    | 40 |
| Е.А. Данилова, А.Н. Атюшов<br>УСЛОВИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА .....                       | 43 |
| E.A. Danilova, A.N. Atyushov<br>WORKING CONDITIONS AS A FACTOR<br>OF PERSONNEL MOTIVATION.....         | 43 |

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| А.И. Дасаева, А.П. Шумилин                           |    |
| ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКА И ЕГО МОТИВАЦИЯ .....    | 46 |
| A.I. Dasaeva, A.P. Shumilin                          |    |
| THE INDIVIDUALITY OF THE EMPLOYEE                    |    |
| AND HIS MOTIVATION .....                             | 46 |
| Э.Р. Деникаева, М.С. Васянин                         |    |
| СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА           |    |
| В ОРГАНИЗАЦИИ .....                                  | 49 |
| E.R. Denikaeva, M.S. Vasyanin                        |    |
| IMPROVEMENT OF METHODS OF PERSONNEL SELECTION        |    |
| IN ORGANIZATIONMODERN .....                          | 49 |
| К.Е. Еремина, Е.А. Безверхова                        |    |
| ПРОБЛЕМА ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ И СПОСОБЫ                  |    |
| ЕЕ СНИЖЕНИЯ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....         | 53 |
| K.E. Eremina, E.A. Bezverkhova                       |    |
| THE PROBLEM OF STAFF TURNOVER AND WAYS               |    |
| OF ITS DECREASE IN COMMERCIAL ORGANIZATIONS .....    | 53 |
| В.А. Жарёнова                                        |    |
| АННУЛИРОВАНИЕ ПОСЛЕДСТВИЙ СУДИМОСТИ .....            | 56 |
| V.A. Zharenova                                       |    |
| CANCELLATION CONSEQUENCES OF A CRIMINAL RECORD ..... | 56 |
| С.И. Журавлева, Е.С. Тарханова                       |    |
| ПОВЫШЕНИЕ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ          |    |
| В БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИЯХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ              |    |
| УЧРЕЖДЕНИЯХ.....                                     | 61 |
| S.I. Zhuravleva, E.S. Tarkhanova                     |    |
| INCREASINGSTRESSMANAGERSIN                           |    |
| BUSINESS ORGANIZATIONS AND PUBLIC INSTITUTIONS.....  | 61 |
| Н.С. Зайчиков                                        |    |
| РОЛЬ ОХРАНЫ ТРУДА В СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ                |    |
| РАБОТНИКА .....                                      | 65 |
| N.S. Zaychikov                                       |    |
| THE ROLE OF LABOR PROTECTION                         |    |
| IN THE SOCIAL PROTECTION OF THE EMPLOYEE.....        | 65 |

|                                                                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| В.А. Захарова, А.М. Егунова<br>ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННЫЕ СПОСОБЫ ВЫБОРКИ<br>В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ .....                                                                        | 68 |
| V.A. Zakharova, A.M. Egunova<br>SELF-DIRECTIONAL WAYS OF SAMPLE<br>IN SOCIAL RESEARCH .....                                                                                    | 68 |
| А.А. Зиманкина<br>ВЛИЯНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА НА ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА.....                                                                                                          | 71 |
| A.A. Zimankina<br>THE IMPACT OF WORKING CONDITIONS<br>ON THE CONSOLIDATION OF PERSONNEL .....                                                                                  | 71 |
| А.А. Айрапетян<br>СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ<br>К УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРЕСТУПЛЕНИЯ<br>В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ<br>И ИНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ..... | 75 |
| A.A. Ayrapetyan<br>MODERN FEATURES ATTRACT TO CRIMINAL<br>RESPONSIBILITY FOR CRIMES IN THE SPHERE<br>OF ENTREPRENEURIAL AND OTHER ECONOMIC ACTIVITIES ....                     | 75 |
| А.И. Ахмаджиди<br>ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР<br>КАК АЛЬТЕРНАТИВА ТРУДОВОМУ .....                                                                                              | 78 |
| A.I. Atmachidi<br>A CIVIL CONTRACT, AS AN ALTERNATIVE TO LABOUR.....                                                                                                           | 78 |
| А.А. Зиманкина, Е.А. Киселев<br>ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ<br>НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА.....                                                           | 84 |
| A.A. Zimankina, E.A. Kiselev<br>ORGANIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT<br>AT ENTERPRISES SPHERES OF RESTAURANT BUSINESS .....                                                    | 84 |
| Ю.С. Зотов<br>СОДЕРЖАНИЕ ЗАЩИТЫ ПРАВА СОБСТВЕННОСТИ.....                                                                                                                       | 87 |
| Yu.S. Zotov<br>CONTENT OF PROPERTY RIGHTS PROTECTION.....                                                                                                                      | 87 |

|                                                                                                                                                                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| О.В. Ионова<br>ФИТНЕС В СТРУКТУРЕ ДОСУГА<br>СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ.....                                                                                                                                             | 94  |
| O.V. Ionova<br>FITNESS IN THE STRUCTURE OF LEISURE<br>OF STUDENT YOUTH .....                                                                                                                                       | 94  |
| А.А. Айрапетян<br>ОСОБЕННОСТИ УГОЛОВНОЙ И АДМИНИСТРАТИВНОЙ<br>ОТВЕТСТВЕННОСТИ ДЕПУТАТА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО<br>ОРГАНА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ВЗГЛЯД<br>С ПОЗИЦИИ КОНСТИТУЦИОННОГО<br>И МУНИЦИПАЛЬНОГО ПРАВА..... | 97  |
| A.A. Ayrapetyan<br>PECULIARITIES OF CRIMINAL AND ADMINISTRATIVE<br>LIABILITY THE DEPUTY OF A REPRESENTATIVE BODY<br>MUNICIPALITIES: PERSPECTIVE CONSTITUTIONAL<br>AND MUNICIPAL LAW .....                          | 97  |
| М.Р. Исляева, С.Г. Михнева<br>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА<br>ОРГАНИЗАЦИИ.....                                                                                                                        | 101 |
| S.G. Mikhneva, M.R. Islyayeva<br>IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS OF PERSONNEL<br>OF THE ORGANIZATION.....                                                                                                        | 101 |
| Ю.А. Карпухина<br>СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА, РАБОТАЮЩЕГО<br>В СФЕРЕ НЕДВИЖИМОСТИ .....                                                                                                                         | 104 |
| Ju.A. Karpukhina<br>SPECIFICS OF MOTIVATION OF THE PERSONNEL WORKING<br>IN THE FIELD OF REAL ESTATE .....                                                                                                          | 104 |
| Е.П. Кочеткова, В.В. Ухоботов<br>ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ.....                                                                                                                                        | 107 |
| E.P. Kochetkova, V.V. Uhobotov<br>EVALUATION OF PERSONNEL AS A FACTOR<br>OF MOTIVATION.....                                                                                                                        | 107 |

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| Л.А. Коротченкова                                    |     |
| НАСЛЕДОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ИМУЩЕСТВА .....         | 110 |
| L. A. Korotchenkov                                   |     |
| INHERITANCE OF CERTAIN TYPES OF PROPERTY .....       | 110 |
| К.М. Кутузов                                         |     |
| МОТИВАЦИОННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ               |     |
| В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ .....                         | 116 |
| K.M. Kutuzov                                         |     |
| MOTIVATIONAL PROBLEMS OF THE ENTREPRENEUR            |     |
| IN MODERN SOCIETY .....                              | 116 |
| О.А. Купцова, Л.Ф. Каримова                          |     |
| ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ                     |     |
| В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ .....                           | 119 |
| O.A. Kuptsova, L.F. Karimova                         |     |
| ATTRACTION OF YOUNG SPECIALISTS IN AGRICULTURE ..... | 119 |
| В.П. Кошарный                                        |     |
| ГОСУДАРСТВО, ЦЕРКОВЬ И ОБЩЕСТВО                      |     |
| В СОЦИАЛЬНЫХ ВОЗЗРЕНИЯХ РУССКИХ МЫСЛИТЕЛЕЙ           |     |
| ЭПОХИ ПЕТРОВСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ .....                | 123 |
| V.P. Kosharnyy                                       |     |
| THE STATE, CHURCH AND SOCIETY IN SOCIAL VIEWS        |     |
| OF THE RUSSIAN THINKERS OF THE ERA OF PETROVSKY      |     |
| TRANSFORMATIONS.....                                 | 123 |
| Г.Б. Кошарная, М.Ю. Карабанова                       |     |
| МАССОВЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА КАК ВИД СОВРЕМЕННЫХ        |     |
| ТЕХНОЛОГИЙ В РЕКРУТИНГЕ .....                        | 127 |
| G.B. Kosharnaya, M.Yu. Karabanova                    |     |
| MASS RECRUITMENT AS A KIND OF MODERN                 |     |
| TECHNOLOGIES IN RECRUITING .....                     | 127 |
| А.О. Луценко, Ю.С. Синельникова                      |     |
| ПРОБЛЕМА КОНТРОЛЯ ВОПРОСОВ                           |     |
| В СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ АНКЕТЕ .....                       | 130 |
| A.O. Lutsenko, Yu.S. Sinelnikova                     |     |
| PROBLEM OF QUESTION CONTROL                          |     |
| IN A SOCIOLOGICAL QUESTIONNAIRE.....                 | 130 |

|                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| О.П. Морозова, М.С. Курбонов<br>МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ<br>В УСЛОВИЯХ УНИВЕРСИТЕТА .....                                 | 134 |
| O.P. Morozova, M.S. Kurbonov<br>INTERCULTURAL COMMUNICATION<br>IN A UNIVERSITY SETTING.....                                 | 134 |
| О.П. Морозова, А.Б. Янгиев<br>МОББИНГ: ПРИЧИНЫ И СПОСОБЫ ПРОТИВОСТОЯНИЯ .....                                               | 138 |
| O.P. Morozova, A.B. Yangiyev<br>MOBBING: CAUSES AND METHODS OF RESISTANCE .....                                             | 138 |
| А.А. Мусатова, Е.В. Щанина<br>ВАЖНОСТЬ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ<br>В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ .....                                  | 142 |
| A.A. Musatova, E.V. Shanina<br>ADAPTATION: ACCIDENT OR PREPARED PROCESS .....                                               | 142 |
| Д.О. Назаркина, Р.Н. Баткаева<br>ОСОБЕННОСТИ МЕТОДА ОПРОСА<br>В СОЦИОЛОГИЧЕСКОМ ИССЛЕДОВАНИИ .....                          | 145 |
| D.O. Nazarkina, R.N. Batkaeva<br>FEATURES OF METHOD OF SURVEY<br>IN SOCIOLOGICAL RESEARCH .....                             | 145 |
| Л.И. Найденова, Е.О. Масленникова<br>ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОФОТБОРА<br>В КУЛЬТУРНО-РАЗВЛЕКАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ .....   | 148 |
| L.I. Najdenova, E.O. Maslennikova<br>USE OF PROFOTOR TECHNOLOGIES IN CULTURAL<br>AND ENTERTAINING INSTITUTIONS.....         | 148 |
| Е.О. Ноздрина, Л.В. Орлова<br>КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ<br>КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ<br>У СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ..... | 152 |
| E.O. Nozdrina, L.V. Orlova<br>CLIENT-CENTRICITY AS A FACTOR<br>OF COMPANY EMPLOYEES' LOYALTY.....                           | 152 |

|                                                                                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| В.М. Осин, Е.В. Щанина<br>СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА<br>ПЕРСОНАЛА .....         | 156 |
| V.M. Osin, E.V. Shchanina<br>IMPROVING THE SISTEM OF WORK STAFF .....                               | 156 |
| Е.А. Павлова, Н.В. Корж<br>ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ<br>НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ .....         | 160 |
| E.A. Pavlova, N.V. Korzh<br>FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT<br>AT SMALL ENTERPRISES .....     | 160 |
| А.М. Полещук<br>ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ<br>О СЕМЕЙНО-БРАЧНЫХ ОТНОШЕНИЯХ.....             | 163 |
| A.M. Poleshchuk<br>STUDENT'S VIEW TO INSTITUTE OF FAMILY AND MARRIAGE .....                         | 163 |
| А.В. Седлецкий<br>РОЛЬ КРЕАТИВНОГО КЛАССА В ИННОВАЦИОННОЙ<br>ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА..... | 166 |
| A.V. Sedletskiy<br>THE ROLE OF CREATIVE CLASS IN INNOVATIVE ACTIVITY<br>OF RUSSIAN SOCIETY .....    | 166 |
| Н.В. Сельбах<br>ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОДОЗРЕВАЕМОГО<br>И ОБВИНЯЕМОГО .....                          | 169 |
| N.V. Selbakh<br>PROBLEMS OF PROTECTION OF THE RIGHTS<br>OF THE SUSPECT AND THE ACCUSED .....        | 169 |
| Е.В. Серова<br>ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ<br>В ОРГАНИЗАЦИИ .....                      | 173 |
| E.V. Serova<br>PREVENTION OF PROFESSIONAL COMBUSTION<br>IN THE ORGANIZATION.....                    | 173 |

|                                                                                                                                                      |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| М.А. Солдатова, Л.И. Найденова<br>МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА ТЕХНОЛОГИЙ<br>МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....                      | 176 |
| M.A. Soldatova, L.I. Najdenova<br>THE METHODOLOGICAL JUSTIFICATION<br>OF THE CHOICE OF TECHNIQUES FOR MOTIVATION<br>OF EMPLOYEES IN SMALL FIRMS..... | 176 |
| Т.С. Стройкова, С.А. Барсукова<br>ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ СОТРУДНИКОВ<br>В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....                                        | 180 |
| T.S. Stroykova, S.A. Barsukova<br>CAREER PLANNING OF EMPLOYEES<br>IN BUSINESS ORGANIZATIONS .....                                                    | 180 |
| Э.С. Суркина, М.М. Геращенко<br>МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА<br>НА ПРИМЕРЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО<br>ОБЪЕДИНЕНИЯ «СТАРТ».....                       | 183 |
| E.S. Surcina, M.M. Gerashchenko<br>MORAL STIMULATION OF PERSONNEL ON THE EXAMPLE<br>OF PRODUCTION ASSOCIATION "START" .....                          | 183 |
| А.С. Суслов, А.В. Седлецкий<br>КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ОРГАНИЗАЦИИ<br>РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ .....                                                      | 188 |
| A.S. Suslov, A.V. Sedletskiy<br>CORPORATE CULTURE IN THE RETAIL ORGANIZATION .....                                                                   | 188 |
| А.А. Федоров, В.В. Ухоботов<br>СПЕЦИФИКА МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ .....                                                                      | 192 |
| A.A. Fedorov, V.V. Uhobotov<br>SPECIFICITY OF MOTIVATION IN MODERN CONDITIONS.....                                                                   | 192 |
| Е.А. Фирсов<br>СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИЗУЧЕНИИ<br>ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ .....                                                                  | 195 |
| E.A. Firsov<br>CURRENT TRENDS IN THE STUDY<br>OF CONSUMER BEHAVIOR .....                                                                             | 195 |

|                                                     |     |
|-----------------------------------------------------|-----|
| О.П. Чалых                                          |     |
| ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА                            |     |
| ВОЕННЫХ ПЕНСИОНЕРОВ .....                           | 198 |
| O.P. Chalykh                                        |     |
| THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF MILITARY RETIREES..... | 198 |
| Е.К. Черкесова                                      |     |
| КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ         |     |
| В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ВОЗМОЖНОСТИ                |     |
| ИХ РЕШЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ ЭЛЕКТРОННОГО                 |     |
| ПРАВИТЕЛЬСТВА .....                                 | 201 |
| E.K. Cherkesova                                     |     |
| E-GOVERNMENT IN RUSSIAN FEDERATION.....             | 201 |
| Е.Н. Чикилева                                       |     |
| О ПРОБЛЕМАХ РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО                |     |
| ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ                       |     |
| В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД.....                         | 205 |
| E.N. Chikileva                                      |     |
| ABOUT THE PROBLEMS OF THE ADDITIONAL                |     |
| PROFESSIONAL EDUCATION DEVELOPMENT                  |     |
| IN THE POST-SOVIET PERIOD.....                      | 205 |
| О.В. Чистякова                                      |     |
| ОСОБЕННОСТИ МЕТОДА КРІ .....                        | 209 |
| O.V. Chistyakova                                    |     |
| FEATURES OF THE METHOD OF KPI .....                 | 209 |
| О.В. Чуркина                                        |     |
| ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ФОРМ         |     |
| РЕЛИГИОЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ                             |     |
| В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ .....                        | 212 |
| O.V. Churkina                                       |     |
| THE CONCEPT AND TYPES OF ORGANIZATIONAL             |     |
| AND LEGAL FORMS OF RELIGIOUS ASSOCIATIONS           |     |
| IN THE RUSSIAN FEDERATION .....                     | 212 |
| О.В. Чуркина                                        |     |
| СОВРЕМЕННОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО,                       |     |
| РЕГУЛИРУЮЩЕЕ ПРАВОВОЙ СТАТУС РЕЛИГИОЗНЫХ            |     |
| ОРГАНИЗАЦИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....             | 215 |

|                                                    |     |
|----------------------------------------------------|-----|
| O.V. Churkina                                      |     |
| MODERN LEGISLATION REGULATING THE LEGALSTATUS      |     |
| OF RELIGIOUS ORGANIZATIONS                         |     |
| IN THE RUSSIAN FEDERATION .....                    | 215 |
| A.A. Симакова                                      |     |
| МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ                         |     |
| НА КРУПНОМ ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ.....           | 219 |
| A.A. Simakova                                      |     |
| BASIC CONCEPTS OF MOTIVATION (FOR EXAMPLE,         |     |
| JOINT-STOCK COMPANY "PENZTYAZHPROMARMATURA")...... | 219 |
| СОДЕРЖАНИЕ .....                                   | 224 |

**ТРАДИЦИОННОЕ, СОВРЕМЕННОЕ И ПЕРЕХОДНОЕ  
В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА**

Сборник статей

Под редакцией ***Г.Б. Кошарной, В.В. Ухоботова, Н.В. Корж***

Редактор ***Е.Л. Соловьева***

Ответственный за выпуск – зав. отделом методических  
программ, ученый секретарь НМС ПДЗ

***Л.А. Горбункова***

Компьютерная вёрстка ***Е.С. Расказовой***

---

Подписано в печать 28.02.2018

Формат 60×84 1/16

Бумага тип. № 1

Отпечатано на ризографе

Уч.-изд. л. 13,84

Тираж 100 экз.

Заказ 4

---

АННМО «Приволжский Дом знаний»

440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А

Множительный участок ПДЗ

440026, г. Пенза, ул. Лермонтова, 8А

**ДЛЯ ЗАМЕТОК**