

ISSN 2415-8747

ДУХОВНАЯ СИТУАЦИЯ ВРЕМЕНИ. РОССИЯ XXI ВЕК

Электронный научно-теоретический гуманитарный журнал

Основан в 2013 году
Выходит 4 раза в год

№ 1 (24)
2021



© НП «Академия методического
и технического содействия экспертной
деятельности», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

05.00.00 ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Феномен цифрового искусства и проблемы виртуальной реальности 1

К. А. Василенко, Е. Р. Алентьева

08.00.00 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Сфера образования как интегральный компонент стратегии устойчивого развития территории муниципального образования 5

Н. В. Гекова

Структура и содержание договора на консалтинговые услуги 8

В. И. Кикоть

Совершенствование управления системой мотивации муниципальных служащих администрации Железнодорожного округа города Курска 11

А. А. Кольцов, Г. В. Павленко

Совершенствование управления мотивацией государственных гражданских служащих в рамках проектного менеджмента 16

М. А. Кудрявцев

Затраты рабочего времени и исследование трудовых процессов 19

Ж. А. Кузнецова, Ю. Р. Правкина

Классификация тренингов в организации 24

А. Ю. Олейник

Посттренинговое сопровождение: виды и функции 27

В. В. Цыплаков, Ю. Р. Правкина

Организационные ошибки при построении системы трудовой адаптации персонала 32

Ю. Р. Чиркова

12.00.00 ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

Проблема области применения статьи 39 по насильственному захвату и удержанию власти в уголовном праве России 39

Е. В. Баранов

Нормативно-правовое регулирование экологической безопасности органами местного самоуправления 42

Л. В. Левина, А. И. Левин

Государственное управление в условиях цифровизации 46

А. И. Левченко

Особенности преступлений против собственности по действующему российскому законодательству ... 49

О. В. Рудакова, Е. С. Шульгина

13.00.00 ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Изучение цифровой живописи на уроках изобразительного искусства в учебном заведении с помощью средств вычислительной техники 53

Е. Р. Алентьева

Возможности организации дистанционного обучения на основе системы управления обучением Moodle ... 56

Е. В. Рудакова

22.00.00 СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Понятие и сущность социальной защиты населения 60

Е. Г. Ильюшкина

23.00.00 ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ

Общественно-политическое состояние гражданского общества в российской федерации и её субъектах 64

Ю. К. Фёдорова

05.00.00

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 7.072

Феномен цифрового искусства и проблемы виртуальной реальности

К. А. Василенко, Е. Р. Алентьева

Технический прорыв, развитие информационных технологий и способов обработки информации повлияли не только на сферы деятельности человека, связанные с формированием и поддержанием его жизнедеятельности, но и на духовные и культурные аспекты жизни человека.

Таким образом при формировании информационного поля человека возник новый вид культурного аспекта его жизни — цифровое искусство.

Цифровая среда информационного пространства определяет виды деятельности цифрового искусства: концептуальная и продуктивная база. Появление цифрового искусства, как трансформированный способ передачи информации художником, расширило спектр взаимодействия с другими сферами, создало смежные сферы и профессионалов, разбирающихся как в искусстве, так и в науке, культуре и технике.

С развитием цифрового искусства и усовершенствованием средств и программных продуктов по обработке информации появились новые художественные жанры, развитие которых предполагает повсеместное развитие, а значит необходимость усовершенствования технического аспекта, относящегося к цифровой живописи.

С появлением цифрового искусства, появились и новые художественные жанры, формы передачи информации. К примеру, появилась так называемая виртуальная реальность, трехмерная анимация, а также различные интерактивные системы.

Самым ярким примером становится виртуальная реальность.

Рассматривая виртуальную реальность как художественный феномен выделяются характерные черты:

- это специфическая чувственно (визуально-аудиальные каналы восприятия информации)

воспринимаемая среда, создаваемая электронными средствами вычислительной техники, реализуемая в психике воспринимающего субъекта;

- это искусственно моделируемый динамический континуум, возникающий в рамках и по законам компьютерно-сетевому искусству, особый, максимально приближенный к реальной действительности (на уровне восприятия субъекта).

Особенность виртуальной реальности заключается в возможности нахождения воспринимающего субъекта (с помощью специализированного оборудования ввода и вывода информации), соединяющих субъекта с компьютером, при котором воспринимающий субъект может проникать в образ своей электродной проекции в киберпространства с возможностью самостоятельно формировать свой образ, участвовать в арт-игровых ситуациях, изначально запрограммированных компьютерной программой с помощью специализированного алгоритма действий и команд, коммуницировать с другими субъектами вошедшими, как и он, в пространство виртуальной реальности через свой компьютер в любой точке земного шара, и при этом испытывать комплекс ощущений, полностью адекватный действиям и ощущениям человека в реальной жизненной ситуации.

Использование современной техники в цифровом искусстве стало одной из причин возникновения протовиртуальной реальности. Протовиртуальная реальность — это все формы и элементы виртуальности, создаваемые с помощью современной цифровой техники. Один из наиболее ярких примеров — компьютерные спецэффекты, компьютерная графика, основной принцип которых является их интерактивность. В протовиртуальной кинореальности со-

единяются принципы фотореализма, трехмерной компьютерной графики, спецэффекты, анимации, компьютерной анимации, аниматроники. На сегодняшний день вышеперечисленные принципы формируют понятие CGI (computer — generation imagery).

CGI изображения — изображения, покадрово генерируемые компьютером, в зависимости от поставленной задачи. CGI картины преимущественно трехмерные, подвижные, но существуют также двумерные, статические. Основное направление создания таких картин — кино (блокбастеры, фэнтези, боевики). При этом компьютерная графика в игре не считается CGI, но ролик созданный внутри игры — CGI.

3D моделирование - создание объекта в трех измерениях, отличительная черта данного вида компьютерной графики заключается в этапах процесса создания изображения:

- моделирование — создание образа предмета в виде заданной геометрической формы с использованием полигональной сетки;
- текстурирование — создание реалистичной текстуры поверхности объекта с помощью текстур и материалов;
- освещение — применяемые параметры света (определение направления светового пятна, падающей тени, рефлекса).

В случае создания не статичного CGI изображения к основным этапам создания 3D моделирования добавляются: риггинг — настройка скелета модели при движении; композинг — послойное сохранение всех изображений.

Для моделирования CGI изображения в полноценное видео к вышеперечисленным этапам добавляются:

- сценарий — подробное описание всех происходящих в видео событий, включая персонажей и окружающее их пространство;
- раскадровка — предварительное создание ключевых событий художником;
- звуковая дорожка — создание музыкальной композиции, дополняющей основной видеоряд.

Цифровое искусство противопоставляется традиционным видам искусства, при этом используется язык цифровой культуры. Цифровое искусство не вытесняет традиционные виды искусства, активно интегрирует в себя методы и технику «аналогового» искусства, являясь открытой системой, развитие которой стимулирует развитие новых технологий, техник и способов обработки и передачи информации.

Традиционные виды искусства такие как, скульптура, графика, живопись подвергаются наибольшему влиянию цифровых искусств. Например, голографические изображения имитируют картины, рельефы, скульптуру и архитектуру.

Цифровое искусство образовало возможность интерактивного общения и контакта с художником, появились новые художественные средства и техники исполнения, образовалась элитарность цифрового, сетевого и медиа искусства.

В настоящее время «Видео-арт» можно отнести к наиболее развивающимся направлениям в современном искусстве. С помощью цифровых технологий ведется производство независимого кино и «арт-перформансов».

Цифровое искусство не ограничивается Интернет-проектами, оно успешно выходит в реальность, образуя сети, объединяющие людей.

В условиях развития современных средств обработки информации, успешно внедрившихся в искусство, появляются и существенные проблемы.

Зритель может не владеть компьютерными технологиями, не в состоянии понять язык технологий и пользоваться техникой, которые ему предлагает художник. Определенные ограничения в развитии виртуальной реальности связаны с физическими возможностями человеческой психики, в том числе с сохранением авторами своей личности и аутентичности.

На сегодняшний день выделяют следующие проблемы, связанные с взаимодействием человека и виртуальной реальности:

Эскапизм — стремление уйти от проблем в осознанном или неосознанном его проявлении. С точки зрения человека в виртуальной реальности эскапизм — уход в виртуальное пространство от окружающего мира на продолжительный период времени. Например, виртуальная реальность с точки зрения игровой индустрии — это цифровое окружение, имеющее связь с естественным миром, но дополненное и улучшенное разработчиками и художниками. В зависимости от разных факторов и особенностей человека такая виртуальная реальность может послужить отказом от реального мира. С точки зрения психологии уход в виртуальную реальность возможен из-за нереализованности в обществе и непонимания своей роли в окружающей среде обитания, одиночества и нехватки коммуникационных навыков общения с другими людьми в повседневной жизни, прокрастинации, депрессии.

Изменение психики — состояние психики отличное от нормального, здорового. С точки зрения психологии любые действия в виртуальной реальности отличные от общепринятых норм (убийства, насилие и т.д.) могут вести к «размытию границ» как личного пространства, так и отказу от «норм поведения» в социуме реального мира.

Манипуляция сознанием — способ управления путем создания определенных условий для управле-

ния поведением. Эффект от манипуляции сознанием человека в виртуальной реальности сравним с пропагандой, которую также можно увидеть на телевидении, в газетах, на радио.

Физические проблемы со здоровьем. В зависимости от индивидуальных особенностей организма человека при погружении в виртуальную реальность наблюдаются проблемы с вестибулярным аппаратом (тошнота, головокружение, дискомфорт)

Исследования Гарвардских ученых в области влияния виртуальной реальности на психику человека с точки зрения лечения психологических расстройств показали успешные результаты, благодаря которым появилась «терапевтическая» система — iPhone VR Therapy System. Данная система предполагает лечение различного рода психологических заболеваний, которая помогает человеку постепенно проработать и побороть определенные страхи, при этом используется специальное программное обеспечение и оборудование (шлем виртуальной реальности, перчатки, синтезированные звуки и вибротактильные платформы). Основное преимущество данного вида терапии — это контролируемость и поддержка пользователя на всех этапах терапии с математически заданным алгоритмом действий в зависимости от его поведенческих особенностей.

В качестве психологических расстройств были рассмотрены:

- социофобия — тревожность социальных взаимоотношений, страх публичных выступлений и построения взаимоотношений с незнакомым социумом; результаты исследований показали равноценность терапии с помощью виртуальной реальности и когнитивно-поведенческую терапию; эффект от такой терапии сохраняется в течении года;
- страхи определенных ситуаций (объектов) — арахнофобия, акрофобия, зоофобия, клаустрофобия, гидрофобия; данная терапия проводилась в комплексе с когнитивно-поведенческой терапией, что показало больший успех, чем применение в терапии только когнитивно-поведенческой терапии;
- посттравматической стрессовое расстройство — тяжелое психологическое состояние, возникающие при единичном, продолжающемся или продолжительном событии, при котором оказывается сверхмощное негативное влияние на психику человека; данное исследование проводилось на ветеранах Вьетнамской войны и на пострадавших от теракта во Всемирном торговом центре, участниках боевых действий и действующих военнослужащих; терапия средствами виртуальной реальности

на ветеранах Вьетнамской войны показала более низкие результаты и оказалась малоэффективной; положительный результат дала группа пострадавших от теракта, и максимальный эффект — участники боевых действий и действующие военнослужащие;

- паническое расстройство — спонтанное возникновение необъяснимый приступ тяжёлой тревоги, сопровождаемый беспричинным страхом и вегетативными синдромами (учащенное сердцебиение, нехватка воздуха, потоотделение и проч.);
- обсессивно-компульсивное расстройство — навязчивые идеи (навязчивые, тревожные, пугающие мысли), которые приводят человека к компульсивным действиям (повторяющиеся действия — «ритуалы»); исследования показали среднеположительный результаты в сравнении с радиационным методом терапии, среднепродолжительный период воздействия равен году;
- общее тревожное расстройство — чувство неполноценности, избегание социального взаимодействия, чувствительность к негативным оценкам окружающих; результат данной терапии оценивался по показателям зафиксированным специальным био датчиков на 20 пациентах; терапия виртуальной реальности была направлена на обучение пациентов расслаблению; результаты данной терапии были оценены как положительные;
- шизофрения — расстройство мышления и эмоциональных реакций; первые исследования на малой группе показали положительные результаты, но в сравнении с комплексным традиционным подходом на сегодняшний день они крайне малы;
- острые и хронические боли; терапия виртуальной реальности проводилась на четырех пациентах с ожогами и одном пациенте больным раком; данные терапии показали большую эффективность чем от обычного обезболивающего в случае нахождения в виртуальной реальности при проведении болезненных процедур.

С популяризацией и доступностью технологии виртуальной реальности возникают проблемы связанные с обеспечением безопасности человека.

Военные используют виртуальную реальность для подготовки солдат спецназа или пилотов боевых машин, за счет применения симуляторов с эффектом полного погружения. Органы здравоохранения внедряют технологии виртуальной реальности для обучения медиков, действующих в полевых условиях.

С помощью устройств виртуальной реальности, таких как Oculus Rift возможна обработка боль-

шого количества информации в режиме реального времени.

В сочетании с отсутствием знаний в области компьютерной безопасности и защиты личной информации это делает людей беззащитными. Возможность обмена данными значительно повышает риск возникновения киберпреступности, особенно таких ее форм, как кража или мошенничество.

Литература

1. Бычков В. В. Феномен неклассического эстетического сознания // *Вопр. философии*. 2013. № 10. С. 61–71; № 12. С. 80–92.
2. Родькин П. Экзистенциальные интерфейсы. Опыты коммуникативной онтологии действительности. М., 2015.
3. Бежанов С. Г. Виртуальный мир кинематографа (эстетический аспект) // *Эстетика: Вчера. Сегодня. Всегда*. М., 2017.
4. Русинова Е. А. Звуковая эстетика и новые технологии // *Эстетика на переломе культурных традиций*. М., 2012.
5. Гринуэй П. Я — узник своей профессии // *Известия*. 24.06.2017. С. 21.
6. Адамович М. Этот виртуальный мир... Современная русская проза в Интернете: ее особенности и проблемы // *Новый мир*. 2014.
7. Маньковская Н. Б. Эстетика постмодернизма. СПб., 2014. Раздел «Виртуальная реальность в искусстве и эстетике». С. 310–327
8. Орлов А. М. Виртуальная реальность. Пространство экранных культур как среда обитания. М., 2016. С. 20.

08.00.00

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 332.1

Сфера образования как интегральный компонент стратегии устойчивого развития территории муниципального образования

Н. В. Гекова

Кризисные явления в экономике, обусловленные пандемией, выступают триггером расслоения социально-экономических интересов населения, что приводит к повышению значимости уклада его жизни, максимально приближенного к природно-климатическим и ландшафтным условиям территорий муниципальных образований. Развитие подобного жизненного уклада позволяет территориям муниципальных образований существенно улучшить свои социально-экономические показатели, получив дополнительные конкурентные преимущества при формировании и реализации стратегий их пространственного развития.

С одной стороны, в соответствии со Стратегией пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 г. целью пространственного развития Российской Федерации является устойчивое и сбалансированное развитие Российской Федерации, обеспечивающее развитие человеческого капитала, сокращение межрегиональных различий в уровне и качестве жизни населения, ускорение темпов экономического роста и технологического развития, национальную безопасность страны [2]. С другой стороны, важнейшим инструментом, создающим предпосылки для обеспечения не только национальной безопасности Российской Федерации, но и решения задач устойчивого социально-экономического развития Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, сегодня признается стратегическое планирование.

Управление устойчивым развитием территории характеризуется многообразием управленческих функций и требует формирования комплекса механизмов управления, соответствующих сложности территориальной социально-экономической системы. Данная сложность обуславливает применение комплексного

подхода к анализу социально-экономической системы, в соответствии с которым исследуются все ее компоненты в их динамической взаимосвязи.

От эффективности существующей системы управления зависит уровень социально-экономического развития территориальных образований. Таким образом, назревает необходимость в совершенствовании системы управления территориями, последовательной реализации стратегий их устойчивого развития, развития институтов местного самоуправления, что актуализирует проблему научного поиска новых организационно-экономических моделей и инструментов развития территорий муниципальных образований.

Научной разработке вопросов управления устойчивым развитием территорий посвящены труды видных российских экономистов: Л. И. Абалкина [3], С. Ю. Глазьева [5], Е. Ш. Гонтмахера, И. В. Гришина [9], В. В. Ивантера [6], В. А. Мау [7], А. Е. Пожидаева [8], Е. Г. Ясина [10] и других авторов.

Несмотря на имеющийся задел исследований по проблемам устойчивого социально-экономического развития территорий, на сегодняшний день еще не в достаточной мере разработаны основы институционального обеспечения процессов устойчивого развития духовной сферы общественного организма, к которой относится и сфера образования.

Институциональные подсистемы управления устойчивым развитием муниципальных образований задают базис для формирования механизма кооперации интересов всех основных бенефициаров. Деятельность органов местного самоуправления должна быть эффективной и четко направленной на курс по поддержанию и развитию достойного уровня организации содержания и развития муниципальных образовательных учреждений.

Одной из основных стратегических целей муниципальных образований является создание условий для образования, творческого развития жителей, обеспечение высоких показателей качественного человеческого капитала, создание системы инновационного развития, построение конкурентоспособной экономики. Главным стратегическим ресурсом устойчивого развития муниципальных образований становится интеллектуальный потенциал, что коррелирует с обозначенными национальными целями развития Российской Федерации [1].

В ходе проведенного исследования мы выявили, что на сегодняшний день основными проблемами муниципалитетов, особенно находящихся на значительном удалении от регионального центра, является обеспечение качественного уровня образования. Остро проявляются проблемы дефицита педагогических кадров, а особенно молодых специалистов, недостаточной квалификации преподавателей, неудовлетворительного, а порой и просто низкого уровня материально-технической оснащенности образовательных учреждений.

С одной стороны, государство стремится расширить свои контрольные функции в образовательной сфере, передав значительную часть полномочий органам местного самоуправления, а с другой – не готово к наращиванию затрат в образовательной сфере в необходимых объемах, что ведет к снижению уровня реализации образовательных прав граждан [4, с. 107]. Для достижения целей и реализации поставленных задач необходима консолидация усилий всех субъектов образовательного процесса.

Образовательная политика муниципальных образований должна разрабатываться как часть региональной социальной политики, ориентированной на обеспечение широкого спектра социальных эффектов:

1. Обеспечение доступного качественного образования.
2. Обеспечение услугами дошкольного образования всех детей в возрасте от 2 месяцев до 7 лет путем строительства, приобретения, перепрофилирования и капитального ремонта соответствующих помещений для детских садов, увеличения численности детей в частных дошкольных образовательных организациях.
3. Обеспечение односменного режима обучения в 1–11-х классах общеобразовательных организациях путем строительства и капитального ремонта школ.
4. Обновление и расширение инфраструктуры школьного образования, особенно сельских школ, направленное на реализацию целевой модели цифровой образовательной среды и

программ цифрового, естественнонаучного и гуманитарного профилей, в том числе с использованием механизмов государственно-частного партнерства.

5. Обеспечение общеобразовательных учреждений автобусами для осуществления перевозок обучающихся.
6. Привлечение в сельские школы молодых педагогов, повышение социального статуса учителей.
7. Развитие системной интеграции и активного использования информационно-коммуникативных и современных образовательных технологий в системе образования муниципалитетов.
8. Обновление учебного компьютерного парка общеобразовательных учреждений.
9. Предоставление мер социальной поддержки работникам муниципальных образовательных организаций, возмещение затрат на уплату процентов по кредитам и займам, полученным на приобретение и строительство жилья.
10. Модернизация системы непрерывного профессионального развития учителей и руководителей общеобразовательных учреждений путем создания правовых, организационных и финансовых механизмов перехода на новые модели повышения квалификации.
11. Разработка программы внедрения агроклассов в сельских школах.
12. Оптимизация сети малокомплектных образовательных учреждений.

Таким образом, при создании целостной непрерывной системы управления развитием образования как стратегического направления программы устойчивого развития территории, необходимо учитывать и принимать социокультурные и экономические интересы и возможности как образовательных учреждений всех уровней, так и главных субъектов образования — родителей и обучающихся. Деятельность органов местного самоуправления должна быть эффективной и четко направленной на курс по поддержке и развитию достойного уровня организации содержания и развития муниципальных образовательных учреждений.

Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13.02.2019 № 207-р «Стратегия пространственного

- развития Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Абалкин Л. И. Россия. Осмысление судьбы. М.: ИД «Экономическая газета», 2012. 864 с.
 4. Боев Е. И., Волобуева А. Ю., Левин А. И. Инструменты реализации государственной политики в сфере образования в Курской области // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. Курск, Юго-западный университет, 2020. С. 104–107.
 5. Глазьев С. Ю. Рывок в будущее. Россия в новых технологическом и мирохозяйственном укладах: монография. М.: Книжный мир, 2018. 768 с.
 6. Ивантер В. В. Возможности ускорения темпов экономического роста в России // Общество и экономика. 2019. № 7. С. 5–11.
 7. Мау, В. А. Экономическая политика России: год за годом (2000–2018): монография. М.: Издательство Дело, 2019. 624 с.
 8. Пожидаев А. Е. Развитие теории и методики оценки устойчивого развития территорий // Экономика. Менеджмент. Инновации. 2017. № 6 (12). С. 17–25.
 9. Социальный контекст экономического развития в XXI веке / [Е. Ш. Гонтмахер и др.]; отв. ред.: Е. Ш. Гонтмахер, И. В. Гришин, И. П. Цапенко; Нац. исслед. ин-т мировой экономики и междунар. отношений им. Е. М. Примакова Российской акад. наук. М.: ИМЭМО РАН, 2016. 237 с.
 10. Ясин Е. Г. Российская экономика. Курс лекций в 2-х книгах. Книга 1. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 448 с.

УДК 658

Структура и содержание договора на консалтинговые услуги

В. И. Кикоть

Актуальность рассматриваемого вопроса определяется интенсивным развитием бизнес-консалтинга в нашей стране, спрос на который растёт из года в год.

«Консультирование — это профессиональная деятельность и один из видов бизнеса, целью которого выступает получение прибыли в результате предоставления консалтинговых услуг» [4, с. 38]. В этой связи ещё одним важным фактором изучения специфики консалтингового договора выступает его законодательное регулирование.

Уровень развития консалтинга в каждой стране указывает на высокоразвитый бизнес как неотъемлемую часть ее инфраструктуры. По мнению экспертов, сегодня можно утверждать, что консалтинг в России представлен как бизнес, профессия и как инновационный инфраструктурный сектор экономики страны.

Бизнес-консультирование — это один из вариантов всего многообразия консультационных услуг, которое превратилось в самостоятельную сферу деятельности и получило широкое распространение в современной действительности. Эффективность бизнеса зависит, в первую очередь от того, как структурировано руководство компании и насколько менеджмент способен координировать работу сотрудников с целью продвижения компании на рынке. Поэтому предприниматели готовы прибегать к консалтинговым услугам, инвестируя в данное направление достаточные средства. «Консалтинговые услуги — это «помощь в системе управления в достижении заявленных целей, анализ и обоснование перспектив развития и использования научно-технических и организационно-экономических решений с учётом предметной области и проблем компании» [7, с. 30].

У разных организаций потребность в консалтинговых услугах может существенно отличаться. На это могут влиять как внешнеэкономические факторы, так

и внутриорганизационные условия. При этом, повышать потребность в консалтинговых услугах могут некоторые обстоятельства.

«Потребность организации в консалтинге возрастает в ряде случаев:

1. Консалтинг является самым оптимальным вариантом решения имеющихся или ожидаемых организационных проблем.
2. Консалтинг выступает самым финансово обоснованным способом достижения организационных целей.
3. Консалтинг представляет собой самый действенный путь организационного развития» [4, с. 39–40].

Положения действующего гражданского законодательства, отраженные в Гражданском кодексе РФ, закрепили лишь общие подходы к регулированию отношений, связанных с оказанием платных консультационных услуг. При этом применение правовых норм фиксируется по аналогии, что, с одной стороны, значительно расширяет возможности правового регулирования, а с другой — усложняет процесс реализации.

По сути, консалтинг имеет двойственный характер: с одной стороны, он имеет характеристики юридических услуг, а с другой стороны, характеристики, связанные с консультативным характером осуществляемой деятельности.

В основном исследователи считают, что это соглашение носит смешанный характер, отмечая, что в соответствии с принципом договорной свободы, санкционированной ст. 421 ГК РФ стороны вправе заключить договор, предусмотренный или не предусмотренный законом или иными правовыми актами, а также заключить договор, содержащий элементы различных договоров, предусмотренных законом

или иными правовыми актами (смешанный договор). При этом положения о договорах, элементы которых включены в смешанный договор, применяются к отношениям сторон смешанного договора в соответствующих частях, если иное не указано в договоре сторон или в части содержания.

Однако следует иметь в виду, что признание консалтингового договора смешанным ведет к широкому толкованию его концепции, что, в свою очередь, создает условия для произвольного определения его содержания и объема.

Рассматривая консалтинговый договор как соглашение об оказании определенных услуг, следует в основном полагаться на его положительное юридическое подтверждение в действующей кодификации гражданского права. Между тем небольшое количество статей главы 39 ГК РФ требует правильной квалификации договора с точки зрения детального анализа различных положений Кодекса во взаимосвязи с нормативными признаками отношений по обеспечению оказания услуг.

По сути, «регулирование контракта состоит в нахождении наиболее подходящих правил, в определении того, какое поведение людей наиболее соответствует целям, которые они преследуют, и в то же время представляет собой объективно наиболее правильный путь и идеальные средства для достижения желаемых изменений в их правовой сфере» [3].

Предметом соглашения о консультировании является как процесс, так и конечный результат оказания услуг, то есть, по сути, «способ выражения мнения - устное или письменное — не меняет экономической сущности услуг», то есть предмет договора [8].

Предметом консалтингового договора не могут быть только действия по прямому выполнению рекомендаций, разработанных консультантом или представителем, то есть действия, непосредственно влекущие за собой правовые последствия для клиента. Исследование, экспертиза, анализ документов, обучение и другие услуги (а при необходимости и работа) не являются юридически значимыми действиями и не влекут за собой юридических последствий, а потому могут быть предметом консалтингового договора.

С учетом изложенного, договор консалтинга может быть признан комплексным (смешанным) во всех случаях, если это потребует по характеру конкретной правовой задачи, но всегда при отсутствии юридического элемента в действиях консультанта [2].

В практике консалтинговых услуг заключению договора предшествует этап переговоров, представляющий собой непосредственное взаимодействие консультанта и клиента с целью анализа и обсуждения хода работ в рамках оказания планируемых услуг, ожидаемого результата от проделанной работы,

стоимости оказания консалтинговых услуг и т.д. «Как правило, подготовительный этап заканчивается заключением договора на консалтинговые услуги, если клиент и консультант смогли договориться. После заключения договора начинается реализация консалтинговой услуги — проекта, программы мероприятия и т.д.» [6, с. 62].

Для регулирования реализации консалтинговых услуг обычно применяется типовая форма договора. Структура типового договора включает такие разделы как преамбула, основная часть договора, отражающая специфические и общие условия, а также заключение [1, с. 84–85]. Содержание данных разделов отражает основные аспекты предоставления консалтинговой услуги.

Традиционно в преамбуле указывается название договора, которое, как правило, совпадает с самой оказываемой услугой, место и дата заключения договора, а также наименования сторон — физические или юридические лица.

Основная часть договора на консалтинговые услуги имеет раздел специфических условий — то есть условий, характерных исключительно для данной услуги.

Содержание раздела специфических условий обычно включает следующие пункты:

- толкование применяемых в консалтинговом договоре терминов и понятий, например, таких как «проект», «эффективность», «эффект», «консультант», «клиент», «рабочий час» и т.д.;
- предмет консалтингового договора — формулирование целей услуги, объем предоставляемых услуг, результаты работы, план работы, установленные сроки выполнения работ и специфические методы работы;
- обязанности консультанта — список работ, которые планируется выполнить в рамках договора, обязанности по соблюдению конфиденциальности, оценке результатов услуги, оформлению итогового документа и т.д.;
- обязанности клиента — обязанности по предоставлению консультанту всей необходимой организационной документации, по обеспечению условий работы и необходимых для осуществления консалтинговой деятельности ресурсов, по конфиденциальности в отношении полученной от консультанта информации;
- оценка текущих и итоговых результатов оказания консалтинговой услуги;
- механизм расчета — основания для расчета, принципы ценообразования и сроки оплаты услуг.

«На сегодняшний день все больше актуализируются вопросы «прозрачного» механизма ценообразования консалтинговых услуг. Еще несколько лет назад

мало кто мог объяснить, что такое консалтинг и зачем он нужен. Сейчас мы смело оперируем понятиями «рынок» и «консалтинг». Для человека, незнающего в области консультирования, вопросы, связанные с ценообразованием на консалтинговые услуги, могут показаться ненужными, быть невостребованными. Для представителей бизнеса консультационные услуги — это инструмент решения различных организационных проблем, поэтому понимание как и под влиянием каких факторов образуется цена на эти услуги, крайне необходимо, особенно при условии непрерывного взаимодействия с консультантами» [5, с. 1].

- урегулирование споров — в разрешении возникающих споров рекомендуется придерживаться досудебной процедуры, прибегать к переговорам;
- период действия договора — сроки работ: начало и окончание;
- условия нарушения договора — основания для расторжения, для штрафов по вине одной из сторон, условия нарушения сроков, задержка выплат.

Содержание раздела общих условий включает пункты:

- арбитражная оговорка;
- действие форс-мажорных обстоятельств.

В заключении консалтингового договора указываются юридические адреса сторон, подписи участников, приложения к договору.

В целом структура консалтингового договора существенно не отличается от обычного контракта на обслуживание. К документу также может прикрепляться одно или несколько приложений: технические условия, график работ, график платежей, акт сдачи-приемки оказанных услуг.

Кроме того, есть обязательное включение в договор технического контента, который подразумевает, какие услуги будут предоставлены и каков будет конечный результат.

Таким образом, можно заключить, что стандартной формы консалтингового договора нет. Но есть основа, которая должна присутствовать в любом таком документе: краткая информация о клиенте и консультанте, подробное описание услуг, сроки и формы предоставления услуги (устно, письменно, индивидуально, в группах), распределение ответственности между сторонами контракта, ожидаемые результаты, критерии приемки, подпись и печать.

Литература

1. Лапыгин Ю. Н. Основы управленческого консультирования: учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Академический Проект, 2006. 352 с.

2. Панин Х. Ю. Договор как форма консалтинга // Проблемы экономики и юридической практики. 2015. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/11-1-dogovor-kak-forma-pravovogo-konsaltinga> (дата обращения: 08.01.2021).
3. Таль Л. С. Положительное право и неурегулированные договоры. М.: Спб. С. 48.
4. Чиркова Ю. Р. Определение потребности организации в управленческом консалтинге // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2019. № 3 (19). С. 38–40.
5. Чиркова Ю. Р., Бусева Т. А. Анализ факторов, влияющих на формирование цены на консалтинговые услуги // Духовная ситуация времени: Россия XXI век. 2020. № 4 (23). С. 1–4.
6. Чиркова Ю. Р., Тарасова А. С. Сравнительный анализ внутренних и внешних консультантов в области управленческого консалтинга // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2020. № 3 (34). С. 59–64.
7. Чулкова Т. С. Сравнительный анализ внутреннего и внешнего консультанта // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2019. № 3 (18). С. 30–32.
8. Шаблова Е. Г. Услуга как объект гражданских прав // Российский юридический журнал. 2016. № 10. С. 52.

УДК 331

Совершенствование управления системой мотивации муниципальных служащих администрации Железнодорожного округа города Курска

А. А. Кольцов, Г. В. Павленко

Проблемы мотивации муниципальных служащих нашли отражение во многих современных программных документах, предусматривающих улучшение результатов деятельности администраций посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения материального положения работников муниципалитетов. Среди наиболее актуальных проблем в управлении персоналом на сегодня выделяют низкую степень мотивирования и стимулирования труда.

Объектом данного исследования является Администрация Железнодорожного округа города Курска [3]. Деятельность рассматриваемого органа показывает, что большая часть служащих, нуждается в более эффективной системе мотивации, чтобы не просто исполнять возложенные на работников профессиональные обязанности, а в дальнейшем стать высококлассными специалистами-управленцами и успешно решать задачи, возникающие на муниципальном поприще.

Мотивация муниципальных служащих является элементом системы управления кадрами муниципального органа («единого кадрового цикла») наряду с такими элементами, как отбор, профессиональное развитие, оценка кадров, профессиональная культура и противодействие коррупции.

Рыночная экономика ломает уравнительную систему распределения жизненных благ, вынуждает муниципальные учреждения искать новые формы оплаты труда, обеспечивая широкий простор для развития инициативности и личной материальной заинтересованности в определенных результатах труда и повышении его эффективности. При этом система материального стимулирования должна ориентироваться на уровень квалификации выполняемой сотрудником работы [1, с. 76].

Материальная заинтересованность работников выступает важным фактором стабильного развития общества, позволяющая повысить результативность деятельности за счет тесной взаимосвязи получаемых доходов с количеством и качеством затраченного труда.

Одной из проблем мотивации труда персонала в Администрации Железнодорожного округа, является низкая заработная плата, которая определена тарифной ставкой. Хотя размер и условия оплаты труда муниципальных служащих регулируются нормативными правовыми актами Администрации города Курска, однако денежное содержание служащих в количественном эквиваленте находится на уровне бюджетных учреждений городского округа и региона, что является главным фактором неудовлетворенности работой.

Проведенный анализ системы мотивации сотрудников Администрации Железнодорожного округа выявил, что все вопросы в отношении оплаты труда муниципальных служащих могут быть решены только на уровне Российской Федерации и города, реальное изменение системы оплаты труда на уровне исследуемого муниципального органа власти не представляется возможным.

Исходя из вышеизложенного, предлагается решить данную проблему, используя следующие мероприятия:

1. Провести оптимизацию структуры денежного содержания муниципальных служащих (без снижения его уровня) путем поэтапного увеличения в структуре этого содержания доли должностного оклада и соответствующее увеличение размера пенсии за выслугу лет.
2. Разработать и внедрить гибкую, адекватную рынку и бюджетным возможностям систему оплаты труда с учетом направлений профессио-

нальной служебной деятельности муниципальных служащих, стимулирующую их к эффективной и результативной деятельности.

3. Закрепить данные предложения на законодательном уровне.

Понятно, что увеличение доходов способно лишь временно повысить мотивацию к труду. Поэтому руководству администрации следует четко разрабатывать критерии поощрения, информировать о них персонал для того, чтобы каждый сотрудник связывал итоги своего труда с размером заработной платы. Следует обращать серьезное внимание на систему повышения квалификации и карьерного роста сотрудников, а также регулировать межличностные отношения, направляя их с помощью системы поощрений и наказаний в нужное русло.

Для анализа нематериального стимулирования труда муниципальных служащих Железнодорожного округа города Курска было проведено социологическое исследование на основании анкеты по формированию и изучению мотивационного профиля сотрудников муниципалитета.

В опросе приняли участие 29 респондентов, занимающие разные должности и работающие по различным направлениям. Результаты исследования приведены в таблице 1.

Таблица 1. Система мотивации муниципальных служащих Администрации Железнодорожного округа

№ п/п	Показатель	Количество человек	%
Мотивы поступления на муниципальную службу (возможно несколько ответов)			
1.	Гарантия стабильного положения	20	69,1
2.	Стремление занять престижное место в обществе	6	20,7
3.	Желание принести пользу обществу	1	3,4
4.	Стремление реализовать себя	1	3,4
5.	Перспективы роста	1	3,4
Факторы, влияющие на удовлетворенность служащих от работы (возможно несколько ответов)			
1.	Комфортная обстановка в коллективе	16	55,2
2.	Хорошие условия труда	13	44,8
3.	«Белая зарплата»	9	31,0
4.	Профессиональное развитие	9	31,0
5.	Социальный пакет	9	31,0
6.	Дополнительные дни отпуска	3	10,3
7.	Льготные программы по ипотеке	1	3,4
8.	Высокая заработная плата	1	3,4
Формы морального стимулирования (возможно несколько ответов)			
1.	Ощущение своей принадлежности, уважение, признание со стороны коллег, руководителя	10	34,5
2.	Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах и перспективах	7	24,1

3.	Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	4	13,8
4.	Интересная работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	3	10,3
5.	Почетная грамота	2	6,9
6.	Похвала руководителя	2	6,9
7.	Другое (материальная сторона вопроса)	1	3,5
Недостатки в муниципальной службе, влияющие на мотивацию служащих (возможно несколько ответов)			
1.	Негативное отношение населения	11	37,9
2.	Ненормированный рабочий день	8	27,6
3.	Необходимость декларировать доходы	6	20,7
4.	Принудительное участие в мероприятиях, митингах	4	13,8
Желание дополнительного обучения за счет работодателя			
1.	Управление другими (коммуникации, переговоры, делегирование, конфликты)	18	62,1
2.	Управление собой (управление временем, стрессом, решениями, развитие лидерских качеств)	6	20,7
3.	Изучение иностранного языка	5	17,2

Основываясь на вышеприведенных данных Администрации Железнодорожного округа, можем сделать следующие выводы:

1. Популярными мотивами поступления на муниципальную службу оказалась гарантия стабильного положения, стремление занять престижное место в обществе. Таким образом, для служащих основополагающим мотивом при выборе места работы была стабильность.
2. Главными факторами, влияющими на удовлетворенность служащих от работы, оказалась комфортная обстановка в коллективе (дружественная атмосфера, взаимная поддержка), а также факторы внешней среды, окружающей работника, а именно: шум, свет, температура воздуха, степень безопасности труда и обустройство рабочего места, за исключением значительной доли устаревшей электронно-вычислительной техники.
3. Для большинства служащих, наилучшими моральными стимулами является: ощущение своей принадлежности, уважение, признание со стороны коллег, руководителя; ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах и перспективах; благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку.
4. Самым главным недостатком в муниципальной службе большинство служащих считают негативное отношение населения к служащим и ненормированный рабочий день.
5. Служащие Администрации округа желали бы пройти программу обучения за счет работо-

дателя и получить дополнительные навыки по следующим направлениям:

- управление другими (коммуникации, переговоры, делегирование, конфликты);
- управление собой (управление временем, стрессом, решениями, развитие лидерских качеств);
- изучение иностранного языка, так как владение муниципальными служащими иностранными языками находится на очень низком уровне, что сдерживает общение с иностранными коллегами и ограничивает возможность пользоваться научной литературой.

Таким образом, предлагается предоставить возможность сотрудникам посещать курсы и тренинги, направленные не только на развитие профессиональных знаний в ограниченной области, но и в других областях.

Повышение квалификации играет важную роль в системе мотивации. Для прохождения дополнительных профессиональных курсов и курсов повышения квалификации необходимо определить потребность в обучении каждого сотрудника на основании результатов аттестации, а также при оценке соответствия необходимых для конкретной должности навыков и тех знаний и компетенций, которыми обладает человек, замещающий данную должность.

Так как в настоящее время переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих зависит от возможностей бюджета муниципального образования, что определяет количество обученных муниципальных служащих, имеет смысл проводить повышение квалификации путем дистанционного и самостоятельного обучения, которое является более гибким и практичным, а также не требует больших временных и материальных затрат.

Отметим также, что в деятельности муниципальных служащих важное место занимает получение морального удовлетворения от работы за счет создания системы нематериальных стимулов труда.

Анализ существующей системы мотивации показал необходимость совершенствования инструментов нематериальной мотивации, так как различные виды нематериального стимулирования существуют в муниципальном образовании разрозненно. Необходимо усовершенствовать систему мотивации, которая будет способствовать организационной лояльности, преданности общему делу, ответственности и как следствие желанию работать с большей отдачей.

Таким образом, можно предложить следующие рекомендации по улучшению нематериальной мотивации труда служащих, которые необходимо применить в муниципальном органе:

1. Создание адекватного механизма карьерного и профессионального роста служащих.

2. Повышение уровня профессионализма через саморазвитие, включая самообразование, самообучение.
3. Улучшение условий труда служащих путем замены устаревшей электронно-вычислительной техники.
4. Осуществление переподготовки и повышения квалификации на рабочем месте дистанционно.
5. Предоставление большой свободы и полномочий в подготовке решений и проведении мероприятий.
6. Система моральных поощрений в виде вручения грамот и устных похвалы по результатам работы за год.
7. Расширить социальный пакет для муниципальных служащих и членов их семей, направленных на организацию досуга и отдыха путем предоставления возможности посещения спортивных и культурных учреждений, а также оплата выставок, экскурсий, возмещение стоимости путевок на оздоровление в санаториях, домах отдыха.

Предложенные рекомендации позволят значительно повысить эффективность труда муниципальных служащих за счет внедрения новых методов мотивации труда.

Старение персонала не обошло стороной муниципальную службу, самая острая проблема связана со специалистами среднего звена. Существующая система обучения, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих не дает желаемого результата [3, с. 20].

Данную проблему представляется возможным решить путем привлечения в Администрацию Железнодорожного округа молодых специалистов, создания благоприятных условий для их службы, а также мотивировать на хорошую работу на постоянной основе. Следует отметить, что это довольно сложная процедура, так как многие органы местного самоуправления нуждаются в решении аналогичных задач.

Одним из перспективных способов повышения уровня мотивации служащих является привлечение молодежи к муниципальной службе, используя проектный подход для выявления наиболее талантливых, активных и творческих молодых людей с управленческим потенциалом и активной гражданской позицией. Ведь молодые специалисты могут предложить более свежие идеи на пути совершенствования муниципального управления и смогут занять достойное место в Администрации Железнодорожного округа.

В целях повышения интереса одаренной молодежи к муниципальной службе предлагается на базе Администрации города Курска запустить пилотный

образовательный проект «Команда Администрации города Курска: Ваше будущее».

Новизна и уникальность его разработки и внедрения заключается в том, что он представляет собой многоступенчатый профессионально-ориентированный проект, включающий в себя различные механизмы привлечения молодых специалистов в систему муниципального управления, которые представлены в виде кадровых проектов. К указанным проектам относятся:

1. Областной факультатив «Я выбираю профессию муниципального служащего» для учащихся 10-11 классов.

Специальная образовательная программа факультатива будет направлена на ознакомление с основами профессии муниципального служащего, приобретение и повышение знаний о современном муниципальном управлении, о системе управления областью, муниципальным образованием, развитие лидерских и нравственных качеств, которые могут помочь в реализации себя на муниципальной службе.

Областной факультатив предлагается реализовать с использованием технологий дистанционного обучения.

2. Областная олимпиада по основам знаний о муниципальном управлении и муниципальной службе.

Главной целью областной олимпиады будет являться повышение престижа муниципальной службы области и формирование интереса школьников к сфере муниципального управления.

Проводить олимпиаду следует в два этапа: заочный и очный. Заочный — в виде конкурса письменных творческих работ (по определенным номинациям), по итогам которого отбираются участники на очный этап. Очный этап провести в виде тестирования, включающий в себя задания, составленные на основе общеобразовательных программ по истории, обществознанию, праву. После изучения полученных результатов, победители и призеры олимпиады будут иметь преимущественное право на заключение договоров о целевом обучении при поступлении в образовательные организации по целевым направлениям.

3. Проведение «Дней открытых дверей».
4. Организация целевой подготовки одаренной молодежи.

Для студентов и школьников участие в проекте будет являться возможностью проявить себя в сфере муниципального управления и развить профессиональные и личностные компетенции. Самое главное в проекте — постоянное развитие, а также публичность, медийность и интерактивность.

Цель проекта: создание условий для выявления и продвижения талантливой молодежи и ее инноваци-

онной деятельности в органы местного самоуправления области.

Основные задачи проекта:

1. Организация качественной подготовки талантливой молодежи для прохождения муниципальной службы области.
2. Материальная поддержка и стимулирование студенческой молодежи в период обучения.
3. Формирование положительного имиджа муниципальной службы.
4. Сокращение периода адаптации молодежи при поступлении на муниципальную службу.
5. Обеспечение открытости и публичности власти для населения.

Грамотно отработанная система мотивации позволит повлиять на индивидуальные возможности человека в достижении цели, а также получить удовлетворение сотруднику в процессе трудовой деятельности через удовлетворение его непосредственных потребностей.

Учет личностных характеристик рекомендуется только на этапе подбора персонала, при организации конкурса на замещение вакантной должности при оценке и отборе кандидатов, а работники органов муниципальной власти рассматриваются как технический персонал, выполняющий формализованные и стандартизированные функции.

Управленческие компетенции муниципальных служащих и их властные полномочия во внимание не принимаются.

Реализация программы осуществляется за счёт средств бюджета города Курска. Учитывая тот факт, что отдельной статьи финансирования на внедрение данной программы в бюджете на 2021 год не заложено, больших материальных затрат на ее внедрение не потребуется. Материальные средства на запланированную Программу понадобятся только на изготовление буклетов и брошюр.

В результате реализации Программы молодые люди вовлечены в жизнь местного сообщества, занимают активную жизненную позицию, обладают некоторыми управленческими навыками, осведомлены о задачах развития системы местного самоуправления и возможностях их собственного прямого влияния на него. Пул персонала, сформированный в ходе реализации такого подхода, может быть актуальным и эффективным для трудоустройства.

Таким образом, руководство администрации может найти оптимальные структуры, создать эффективные системы передачи и обработки информации, установить самое современное оборудование и использовать самые современные технологии, однако все это будет сведено на нет, если служащие не будут эффективно исполнять свои должностные обязан-

ности, стремиться своим трудом способствовать достижению целей и выполнению задач, стоящих перед муниципальным органом власти.

Путь к эффективному управлению служащим лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет служащим, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления служащими. Для этого необходимо знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими способами мотивы могут быть приведены в действие.

Поэтому, Администрация Железнодорожного округа сможет развиваться и достигать высокой эффективности работы только путем мотивирования своих сотрудников. Ведь грамотный и профессиональный персонал — одно из важнейших условий успешной работы любой организации.

Литература

1. Кольцов А. А. Оценка комплексного социально-экономического развития муниципального образования «Город Курск» // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2014. № 1 (2). С. 75–79.
2. Кольцов А. А., Кузнецова В. С. Совершенствование взаимодействия Администрации Курской области с населением // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2020. № 2 (22). С. 42–45.
3. Официальный сайт Администрации Железнодорожного округа города Курска. URL: <http://курскадмжд.рф/>.

УДК 338.28

Совершенствование управления мотивацией государственных гражданских служащих в рамках проектного менеджмента

М. А. Кудрявцев

Переход экономики к рыночным условиям хозяйствования сопровождался увеличением самостоятельности территорий в решении задач социально-экономического развития.

Внедрение проектного подхода в органах государственного управления обусловлено необходимостью достижения запланированных целей и задач, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [1]. Основной трудностью, возникающей в ходе внедрения проектного управления в органах государственной власти, является вопрос организации материального и нематериального стимулирования государственных служащих, занятых проектной деятельностью.

Приоритетной задачей модернизации государственных структур является выработка нового подхода к управлению персоналом. Работа сотрудника эффективна тогда, когда его личные и профессиональные интересы не противостоят целям организации. Работник мотивирован, он заинтересован, и создается ситуация, в которой, достигая целей организации, он удовлетворяет свои личные потребности, сознательно выбирая ту или иную модель поведения.

Мотивация служебной деятельности государственного гражданского служащего основывается на официальных нормативных актах и основывается на нескольких принципах. Во-первых, это социальная направленность, то есть выполнение интересов общества и воли государства, а не личных интересов и интересов коммерческих субъектов. Во-вторых, это справедливость вознаграждения, то есть единая система установлена для всех государственных служащих во всех государственных органах. В-третьих, вознаграждение является основным

материальным стимулом для государственных служащих. Государственные гражданские служащие должны быть обеспечены условиями для карьерного роста. В-четвертых, необходимо увязать размер вознаграждения с результатами работы. Необходимо также компенсировать ограничения, налагаемые на госслужащих, путем развития социальных гарантий и льгот [5, с. 21].

В настоящее время через эффективную реализацию связанных между собой проектов возможно достижение целевых показателей национальных государственных программ и стратегий социально-экономического развития в Российской Федерации.

Важным направлением для Администрации Курской области является внедрение проектного управления, которое определено одним из ключевых инструментов повышения эффективности деятельности Правительства Российской Федерации и органов исполнительной власти субъектов РФ.

Работа по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти Курской области ведется с середины 2017 года, после принятия такого важного документа как Постановление Администрации Курской области от 27.01.2017 № 41-па «О реализации в Курской области основных направлений стратегического развития на период до 2018 года и на перспективу до 2025 года» [2]. Этим документом утвержден план первоочередных мероприятий по реализации основных направлений стратегического развития региона, который включает:

- создание при отраслевых органах исполнительной власти Курской области рабочих органов по реализации приоритетных проектов и программ стратегического развития;
- создание Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам;

- создание Центра компетенций проектного управления;
- разработку и утверждение паспортов проектов и программ Курской области;
- назначены ответственные отраслевые комитеты за реализацию проектов и программ Курской области, а также ведение реестра проектов и программ Курской области.

В составе комитета по экономике и развитию Курской области был создан отдел внедрения проектного управления. В настоящее время функции регионального проектного офиса осуществляет комитет финансово-бюджетного контроля Курской области.

Для успешной реализации проектного менеджмента к государственным гражданским служащим предъявляется ряд требований, представленных в таблице 1.

Таблица 1 Персональные и управленческие компетенции

Персональные и управленческие компетенции	Характеристики компетенций
Лидерство	Умение видеть перспективу, образ будущего, понимать цели и доносить их до других
	Умение убеждать, мотивировать, вдохновлять личным примером и вести за собой
	Умение оказать поддержку единомышленникам и создать условия для самореализации последователей
Стратегическое мышление	Умение целостно видеть ситуацию, прогнозировать развитие событий
	Умение выявлять и обосновывать стратегические приоритеты
	Умение видеть риски и новые возможности
Принятие управленческих решений	Умение находить альтернативные пути решения проблемы и определять оптимальные
	Умение оценивать влияние или последствия решений, прежде чем их принять
	Умение оперативно принимать решения на своем уровне ответственности, соблюдая установленные процедуры
Персональная эффективность	Умение нести ответственность за свои действия независимо от условий и обстоятельств
	Умение планировать свою работу с ориентацией на конечный результат
	Умение определять и расставлять приоритеты в своей деятельности
Командное взаимодействие	Умение устанавливать и поддерживать долгосрочные партнерские отношения
	Умение слушать, понимать другого, излагать мысли и факты ясным и доходчивым способом
	Умение эффективно разрешать негативные эмоциональные ситуации, устранять разногласия, делить ответственность за успехи и неудачи команды
Гибкость и готовность к изменениям	Умение адаптировать традиционные и разрабатывать новые подходы, концепции, методы, процессы, технологии, системы и пр.
	Умение инициировать либо с готовностью и бесконфликтно воспринимать изменения
	Умение учиться у людей и ситуаций, постоянно расширять собственный опыт, совершенствовать свои способности

Оценка соответствия гражданских служащих требованиям к персональным и управленческим компетенциям проводится посредством самооценки в соответствии с перечнем и характеристиками персональных и управленческих компетенций участников проектной деятельности, которые определяются центром компетенций проектного управления.

На эффективность работы государственных гражданских служащих влияют многие мотивационные факторы, которые можно сгруппировать по следующим критериям [3, с. 26]:

- уровень организации труда;
- формирование управленческого персонала;
- создание различных групп, основанных на заработной плате в соответствии с должностными регламентами;
- использование большего количества стимулов и нематериальной мотивации;
- определение критериев оценки результатов труда в зависимости от сложности выполняемой работы.

Основными проблемами системы мотивации государственных гражданских служащих являются: несовершенство системы денежного содержания, требующей изменений; проблема профессионального и личностного роста государственных гражданских служащих, крайне ограниченное применение нематериальных методов стимулирования; отсутствие индивидуального подхода к работнику.

В процессе развития государственной гражданской службы Курской области определены новые подходы к формированию кадрового состава государственной гражданской службы, проведению конкурсного отбора на вакантные должности гражданской службы. Проведена большая работа по формированию банка данных независимых экспертов, представителей научных организаций и образовательных учреждений.

Повышение уровня социальной защищенности государственных гражданских служащих Курской области, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда государственных гражданских служащих, оптимизация порядка оплаты труда на государственной гражданской службе являются необходимыми условиями для успешного развития государственной гражданской службы Курской области [4, с. 133].

Исполнителями мероприятий для эффективного достижения поставленных задач определены: комитет государственной, муниципальной службы и кадров Администрации Курской области; комитет финансов Курской области; комитет внутренней политики Администрации Курской области; государственные органы Курской области; Академия госслужбы (по согласованию).

Сейчас для системы мотивации государственных гражданских служащих, характерны следующие проблемы: текучесть кадров; недостаток инструментов для эффективной мотивации государственных гражданских служащих; недостаток экономических стимулов для более эффективной работы сотрудников. Исходя из этого, предложено реализовать комплекс мер по совершенствованию системы мотивации государственных гражданских служащих Курской области.

В рамках проектного менеджмента необходимо формирование механизма мотивации к повышению эффективности работы, прозрачное формирование вознаграждения для отдела, структурных подразделений и конкретных сотрудников, устранение избыточных контрольных функций — предполагается введение «эффективного контракта». Введение «эффективного контракта» должно способствовать наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот.

Этапы перехода к «эффективному контракту» и темпы повышения оплаты труда отдельных категорий работников должны быть увязаны с результатами этих изменений в соответствующих дорожных картах.

Профессиональная мотивация государственных гражданских служащих — ведущий фактор, влияющий на формирование их профессиональных ценностей, установок профессионального поведения, а значит и корпоративных межсубъектных транзакций, внутриорганизационного поведения. Мотивация профессиональной деятельности государственных гражданских служащих зачастую носит инструментальную направленность: как показывают результаты ряда исследований, проводимых в русле данной тематики, заинтересованность граждан при поступлении на гражданскую службу чаще всего обусловлена карьерными интересами, либо другими интересами, приносящими личную выгоду.

Нематериальное стимулирование государственных гражданских служащих для повышения качества работы, предлагается несколько возможных методов:

1. Признание. Большинство руководителей страдает тем, что похвалу и положительное впечатление о подчиненном оставляет при себе, считая нужным указывать только на промахи.
2. Оздоровление. Это позволит сотрудникам общаться между собой в неформальной обстановке. Такой отдых необходим, особенно там, где преобладает рутинная работа.
3. Корпоративные рассылки, новости. В таких письмах, помимо стандартных нововведений в инструкции, могут быть новости, касающиеся

успехов конкретного сотрудника (адресная мотивация).

4. Тренинги. Даже если персонал достаточно обучен и квалифицирован, главная цель тренинга — отвлечь от повседневной рутины, дать стимулирующий отдых.
5. Конференции, корпоративные праздники. При этом, чтобы добиться мотивационного эффекта, должны быть одинаковые условия для всех, независимо от должности.
6. Информационные источники. Например, внутренний сайт.
7. Награды. Стоит особое внимание обратить на организацию награждения чем публичнее награждение, тем больший эффект оно имеет.
8. Участие в конкурсах, а тем более победа в них, стимулирует персонал к достижению высоких результатов в работе. Реализация предложенных стимулирующих мероприятий будет обладать большой мотивирующей силой. Это достигается путем установления баланса между работой и личной жизнью сотрудника.

Таким образом, представления о недостатке возможностей построения эффективной системы мотивации гражданских служащих не совсем корректны, способы для этого есть и их немало. Значительный потенциал в качестве фактора управления служащими имеет мотивационный компонент. Мотивация гражданских служащих, как показывают исследования, является одним из важнейших проблемных аспектов в управленческой деятельности на государственной службе, одной из ключевых функций организационной культуры.

Литература

1. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 г. № 204.
2. Постановление Администрации Курской области от 27.01.2017 № 41-па «О реализации в Курской области основных направлений стратегического развития на период до 2018 года и на перспективу до 2025 года» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://adm.rkursk.ru>
3. Балахонова В. А. Основные виды и функции стимулирования деятельности персонала // Вестник современных исследований. 2018. № 10.2. С. 25–27.
4. Левин А. И., Левина Л. В., Татаренко Н. Е. Эффективность осуществления полномочий Курской области по социальной поддержке населения // Социальные и медико-биологические основы коррекции функционального состояния организма. Курск: Изд-во Курской академии государственной и муниципальной службы, 2015. С. 131–138.
5. Шаньгина Н. В., Мылтасова О. В. Механизмы формирования мотивационной сферы личности в процессе ее мотивационного становления // Школа Науки. 2018. № 7 (7). С. 21–22.

УДК 331

Затраты рабочего времени и исследование трудовых процессов

Ж. А. Кузнецова, Ю. Р. Правкина

Изучение затрат рабочего времени имеет большое значение, так как исходя из информации, получаемой в его результате решается большинство задач, связанных с организацией труда и его нормированием.

В персональном менеджменте есть отдельная область, изучающая проблемы затрат рабочего времени, которая называется тайм-менеджментом. «В современном мире тайм-менеджмент играет огромную роль в управление персоналом, способствует успеху компании и эффективности всей работы в целом» [7, с. 6].

Сегодня эффективная трата рабочего времени – вопрос актуальный для каждого, вне зависимости от пола, возраста, национальной или профессиональной принадлежности. Умение эффективно использовать время будет одинаково актуальным для домохозяйки, студента или менеджера высшего звена.

«Современные прагматичные люди, часто использующие фразу «Время — деньги», рассматривая время как определенный ресурс, которым они обладают. Под понятием «управление временем» понимают более приземленные вещи. Как правило, под управлением временем имеется в виду его максимально полное и продуктивное использование» [10, с. 58–59].

Оптимизации затрат времени должно предшествовать их изучение. Исследования проводятся с целью определения структуры операций, затрат рабочего времени, рационализации приемов и методов труда, выявления причин невыполнения норм, нерациональных затрат и потерь рабочего времени, получения данных о факторах, влияющих на время выполнения элементов операций, разработки нормативных материалов, оценки качества норм и нормативов, а также для решения других задач.

Изучение трудового процесса включают исследование всех его аспектов, которые определяют затраты времени и продуктивность использования рабочих

ресурсов. Например, такой анализ может включать оценку технологических параметров оборудования и его эргономичности, условий труда, используемых технологий, анализ организации и обслуживания рабочего места. Кроме того, дополнительную информацию даст исследование социально-демографических, профессионально-квалификационных, психофизиологических характеристик сотрудников.

Цели исследования определяют выбор методов сбора и обработки информации. Эффективным считается минимум суммарных затрат, связанных с получением необходимой информации и ее дальнейшим использованием.

Так как время — это важнейший ресурс для работодателя и каждого сотрудника, потенциал и конкурентоспособность организации зависит от того, насколько эффективно сотрудник управляет своим рабочим временем.

Управление временем — важный навык для представителей любых профессиональных категорий, при этом известно, что в разное время суток показатели человеческой производительности варьируются. В этой связи значимость планирования собственного рабочего дня только повышается. Это дает возможность демонстрировать высокие рабочие результаты в течение дня и иметь время для выполнения объема работы, рассчитанного на день. При этом одной из актуальных проблем в деятельности современных компаний является недостаточно полное использование рабочего времени персонала. Для организации рационализация использования трудовых ресурсов предполагает повышение производительности, то есть рост эффективности живого труда в перерасчете на единицу времени.

Рабочее время определяется как время, в течение которого работник в соответствии с правилами вну-

тренного трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (ст. 91 ТК РФ). Так, нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю [4].

Изучение различными исследователями затрат рабочего времени, объясняет множественность определений данного понятия. Например, С. В. Глубокий [5] рассматривает рабочее время как продолжительность рабочего дня, в течение которой персонал обязан выполнять порученную ему работу. Е. Р. Манарбеков [8] понимает под рабочим временем период, в течение которого работник выполняет не только предусмотренную работу, но и незапланированную деятельность. Каждое из определений может быть верным, если оно отражает позицию работодателя и работника.

Рабочее время может быть дифференцировано по видам времени, которые называются затратами рабочего времени [1].

С точки зрения исполнителя все затраты рабочего времени могут быть сгруппированы так, чтобы определить не только загруженность, но и характер занятости работника в течение трудового дня.

Цель классификации затрат рабочего времени — их группировка, которая позволяет объективно анализировать целесообразность использования рабочего времени по отношению к исполнению, оборудованию и производственному процессу.

Так, весь объем рабочего времени может быть поделен на две категории — время работы и время перерывов. Время работы — часть рабочего времени, в течение которой выполняется определенная работа. Время работы, связанное с выполнением рабочего задания, классифицируется на подготовительно-заключительное, основное и вспомогательное, а также время обслуживания рабочего места.

Время перерывов — это время, включающее регламентированные и нерегламентированные перерывы.

Подготовительно-заключительно время включает время, необходимое для ознакомления с предстоящей работой, подготовки к ней и ее окончания. Данный вид времени тратится единожды на весь рабочий день. Объем данного типа времени зависит от особенностей производства и характера осуществляемой деятельности. Наибольшей величины оно достигает в условиях единичного производства, где есть постоянное чередование работ на рабочих местах. В массовом производстве подготовительно-заключительное время составляет малую величину.

Основное время еще называют технологическим, так как оно непосредственно тратится на технологический процесс.

Вспомогательный вид времени затрачивается на подготовку к основной работе.

Время обслуживания рабочего места — это время, которое должно расходоваться персоналом на уход за непосредственным рабочим местом. Это может быть обслуживание инструментов, оборудования, техники, мебели и т.д. данное обслуживание осуществляется на протяжении конкретной работы или рабочей смены.

Изучение трудового процесса и его нормирование решает две важные задачи: определение стоимости времени на выполнение работы и определение структуры затрачиваемого времени.

Сегодня существуют различные подходы в области изучения затрат рабочего времени.

Например, С. М. Василиади [3] обращает внимание на два метода изучения стоимости рабочего времени работников: метод прямого измерения и метод сиюминутного наблюдения. Первый из них наиболее популярен и предполагает непрерывное наблюдение за работой сотрудника, производимыми операциями или отдельными их частями, а также последующую фиксацию показаний текущего времени или продолжительности выполнения отдельных элементов.

Для данного метода измерения характерны некоторые преимущества:

- подробное исследование рабочего процесса и применяемого оборудования;
- высокая точность получаемых данных;
- определение реальных затрат рабочего времени за весь цикл наблюдения, а также получение информации об очередности отдельных элементов работы;
- возможность непосредственного определения эффективных методов и подходов в работе, а также причин временных потерь и издержек;
- возможность участия в исследовании самих сотрудников.

Кроме того, для данного метода измерения свойственны и некоторые недостатки:

- метод наблюдения требует длительного времени, он является достаточно трудоемким;
- обработка полученной в ходе исследования информации сложна;
- ограниченность времени наблюдения;
- наблюдение не может быть прервано;
- метод наблюдения требует участия нескольких исследователей (замерщиков);
- наблюдатель-исследователь может оказывать психологическое воздействие на сотрудника, что в итоге исказит достоверность информации [3].

Исследователи В. Я. Горфинкель и В. А. Швандара [6] указывают на несколько типов метода прямого измерения:

- текущие измерения посредством непрерывной записи всех составных частей операции во

временной последовательности. Производимая запись фиксирует календарное время окончания каждой рабочей части. Длительность каждой части, производимой операции, может быть определена с помощью дополнительных расчетов;

- селективные замеры с целью изучения отдельных элементов рабочего процесса. В ходе наблюдения продолжительность каждого исследуемого элемента фиксируется и отражается в записи сразу;
- циклические оценки, применяемые для исследования элементов работы малой продолжительности (1–3 секунды), когда регистрация каждого из них в отдельности характеризуется большой погрешностью. В данной ситуации элементы работы объединяются в группы, а длительность каждого включенного элемента определяется вычислениями.

Отдельно можно выделить метод пошаговых наблюдений, предполагающих фиксацию и учет числа однотипных временных затрат в случайно выбранных периодах времени. При этом, временные интервалы могут быть равными. В основе данного метода закон больших чисел, согласно которому взаимные отклонения групп населения поглощаются всей популяцией, и с максимально высокой вероятностью можно говорить о населении в целом по отдельной группе.

По мнению А. И. Тубольцевой [9], применение этого метода способствует установлению структуры временных затрат по удельному весу моментов, в которых в общем количестве зарегистрированных моментов за весь период наблюдения были зарегистрированы определенные состояния — подготовка, промежуточные действия, простои, оперативные моменты и т.д.

Для данного метода также могут быть выделены преимущества использования:

- один исследователь может вести наблюдение за большим количеством объектов;
- в процессе наблюдение может быть прервано по каким-либо причинам и продолжено в дальнейшем без снижения качества исследования;
- трудозатраты при использовании этого метода в 5–10 раз меньше, чем при методе прямого измерения;
- отсутствует постоянное нахождение наблюдателя с сотрудником, что снижает или полностью исключает психологическое воздействие на него.

Среди основных ограничений применения метода:

- результат исследования представляется как усредненные данные;

- для наблюдателя может быть характерно физическое и нервное напряжение;
- структура затрат рабочего времени не раскрывается полностью;
- отсутствует информация об алгоритме и целесообразности производимых операций [9].

Другой исследователь в данной области — М. О. Брезгина [2] — выделяет четыре типа наблюдений, которые определяются целью изучения затрат рабочего времени:

- хронометраж, предполагающий замеры периодически повторяющихся операций, подготовительных и промежуточных действий, работ по обслуживанию рабочих мест сотрудников;
- фотография рабочего времени, включающая исследование рабочего времени сотрудника, временных периодов использования оборудования и техники посредством измерения всех видов затрат времени (непосредственно работы и перерывов), их содержание, очередность и длительность;
- фотохронометрия, сочетающая изучение структуры стоимости рабочего времени во время смены путем фотографирования рабочего времени и длительности отдельных элементов трудового процесса;
- самофотография рабочего времени, производимая самим сотрудником и позволяющая определить и зафиксировать потери рабочего времени, их причины и возможности устранения.

В зависимости от численности объектов наблюдения, которые необходимо изучить в одно время, можно говорить об индивидуальных, групповых, массовых наблюдениях [9].

Индивидуальные наблюдения предполагают наблюдение за одним работником или единицей техники.

Групповые наблюдения осуществляются за работой нескольких человек или несколькими единицами техники, за рабочими и машинами на многоступенчатом рабочем месте, за рабочим процессом всех бригады.

Массовое наблюдение — наблюдение за объектами, численность которых превышает 10 человек — подразделение, участок работы. Такое наблюдение имеет определенный маршрут, так как объекты изучения расположены на определенном расстоянии друг от друга.

Е. Р. Манарбековым [8] выделены дополнительные методы наблюдения.

Визуальный метод — наблюдение и фиксация временных затрат производится непосредственно наблюдателем с помощью циферблатных приборов времени — часов с секундной стрелкой, одно- и двухручных секундомеров с циферблатной шкалой 60 де-

лений, каждое из которых указывает 1 секунду, или 100 делений, что соответствует 0,01 мин.

Наблюдение с помощью приборов (полуавтоматических) обеспечивает фиксацию отдельных затрат времени приборами, находящимися под контролем наблюдателя. Устройства позволяют наблюдать элементы стоимости рабочего времени без листа наблюдения и определять общую стоимость времени для каждого элемента. К ним относятся: устройства с цифровыми счетчиками, каждый из которых ведет учет отдельного элемента; хронографы, которые рисуют график (хронограмму) вдоль табеля рабочего времени по шкале из 10-20 рабочих элементов. Существуют хронографы, которые распечатывают измерения в цифрах под контролем наблюдателя.

Кроме того, для замера затрат рабочего времени используются компьютерные технологии, например, система автоматизированного сбора и обработки данных хронометража, включающая удаленную клавиатуру (remote), которая посылает сигналы в точки фиксации наблюдений; компьютер, в память которого записываются и впоследствии обрабатываются данные хронометража; диктофон, на котором исследователь фиксирует качественные характеристики трудового процесса.

Автоматизированный метод наблюдения предполагает применение кино- и видеозаписи, промышленного телевидения, осциллографии и т.д. [8].

Для целей планирования организации устанавливает плановые, нормативные и фактические показатели трудоемкости. Сравнение фактической и нормативной трудоемкости позволяет выявить резервы ее снижения. Нормативный показатель трудоемкости используется для расчета заработной платы, затрат на производство и оптовых цен [6].

И. В. Богатырева [1] отмечает, что научно обоснованные расчеты производительности труда, позволяют определить и проанализировать динамику производительности труда, найти резервы ее увеличения как для компаний в целом, так и для отдельных видов продукции, технологических этапов ее производства.

Показатель трудоемкости напрямую связан с качественным уровнем нормирования труда. Как производительность труда, так и его выпуск зависят от одних и тех же факторов повышения технического уровня производства, роста капитальной оснащенности труда, его рационализации, сокращения простоев и других потерь рабочего времени, повышения квалификации персонала [1].

Среди мероприятий по совершенствованию процесса нормирования труда могут быть выделены следующие группы:

- снижение численности персонала, не отвечающих профессиональным стандартам;

- обеспечение оптимального и равномерного напряжения норм труда;
- увеличение и охват трудовыми нормами всех работников организации;
- изменение норм при проведении организационно-технических мероприятий на рабочих местах.

Стандарты труда не могут оставаться неизменными в течение длительного времени. Они должны периодически пересматриваться по мере снижения трудоемкости производства. В организациях должна проводиться непрерывная и системная деятельность по определению и использованию резервов для роста производительности труда и установления прогрессивных норм. Эта работа включает: проведение аттестации рабочих мест; разработку и реализацию плана технического развития и совершенствования организации производства, разработку и реализацию календарного плана замены и пересмотра норм, освоение новых норм.

Эффективная организация труда не может быть достигнута без строгого соблюдения установленных правил и порядка в производстве, то есть без соблюдения трудовой дисциплины. На практике существует различие между трудовой дисциплиной, производственной дисциплиной, технологической дисциплиной, дисциплиной планирования, финансовой дисциплиной, договорной дисциплиной и др. Это разнообразие определяется тем, что различные правила, нормы, требования устанавливаются различными органами и подразделениями, которые интерпретируют соблюдение установленных ими правил как соответствующую дисциплину.

Сегодня организациям следует уделять необходимое внимание повышению производительности труда персонала. Работа сотрудников — основного источника повышения эффективности производства, должна стать отдельным предметом изучения, и, в первую очередь, это касается вопросов затрат рабочего времени.

Литература

1. Богатырева И. В. Проблемы нормирования труда в России // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2019. № 2-1. С. 159–161.
2. Брезгина М. О. Нормирование труда как фактор роста производительности труда: современное состояние и перспективы развития // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. 2019. № 11. С. 80–83.
3. Василиади С. М. Актуальные проблемы института рабочего времени и его видов // Теория и практика общественного развития. 2017. № 6. С. 115–118.
4. Гершанок А. А. Основы организации труда. учеб. пособие / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2019. 140 с.

5. Глубокий С. В., Борисевич И. В. Организация и нормирование труда в современном производственном менеджменте. Минск: Издательство Гревцова, 2020. 320 с.
6. Горфинкель В. Я. Экономика предприятия: учебник для вузов / под ред. В. Я. Горфинкеля, В. А. Швандара. 5-е изд. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. С. 127.
7. Доронина Е. В., Чиркова Ю. Р. Особенности обучения тайм-менеджменту // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2019. № 2 (18). С. 6–7.
8. Манарбеков Е. Р. Проблемы нормирования труда в современных условиях // Научные исследования и разработки молодых ученых. 2019. № 9-2. С. 113–117.
9. Тубольцева А. И. Вопросы организации труда на предприятии // Политика, экономика и инновации. 2018. № 4 (6). С. 11.
10. Чиркова Ю. Р. Тайм-менеджмент в профессиональной деятельности современных управленцев // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2019. № 1 (26). С. 58–60.

УДК 331

Классификация тренингов в организации

А. Ю. Олейник

В современных условиях развитие рабочего персонала стало одним из приоритетных направлений для каждой организации российской экономики. Для бизнеса ключевой задачей проведения тренингов в организации выступает достижение роста показателей эффективности обучения ее человеческих ресурсов, что отражается в таких индикаторах, как увеличение производительности, рост прибыли и лидирующие позиции компании на рынке [2].

Актуальность изучения разновидностей тренингов обусловлена тем, что на сегодняшний день на образовательном рынке представлено огромное количество тренинговых услуг и продуктов, знание характеристик которых позволяет руководству компаний принять верное решение в их выборе.

Тренинг — это форма обучения, позволяющая за достаточно сжатый срок сформировать у сотрудников необходимые профессиональные умения, создать общую схему деятельности, отточить имеющиеся навыки, скорректировать стиль работы. «Сегодня специалисты в крупных городах страны, где рынок тренинговых услуг заметно развит, рассматривают тренинг как универсальный управленческий инструмент, позволяющий не только обучить персонал, но и оценить профессионализм сотрудников, изменить элементы корпоративной культуры, повысить мотивацию персонала, провести диагностику проблем компании, предсказать и устранить конфликты, найти и оценить новые идеи и решения» [5, с. 34].

Тренинг предполагает совместное творчество, результатом которого является развитие участников [1].

Отличительными свойствами тренингов от других методов профессионального обучения являются:

- высокая степень активности обучающегося персонала;
- рефлексия происходящего;

- наличие игрового контекста в обучении;
- обучающая направленность;
- групповой характер обучения.

Российский ученый Вачков И. В. перечисляет следующие основные виды тренинговых групп [7]:

- Гештальт-подход;
- Групп-аналитический подход;
- Трансакционный анализ в группе;
- Психодраматический подход;
- Телесно-ориентированный подход;
- Методы групповой работы НЛП.

Сегодня можно встретить массу классификаций тренингов. Специалисты выделяют различные критерии разделения. Для понимания сути тренингового метода имеет смысл рассмотреть некоторые из них [3; 4; 5; 6].

По критерию направленности можно классифицировать следующие виды тренингов:

1. Инструментальные тренинги. Эта разновидность тренингов ориентирована на передачу конкретных инструментов работы. Они отвечают на вопрос, как делать что-либо, предлагают определенные приемы, методы и способы воздействия.
2. Фундаментальные тренинги. Данная разновидность тренингов отвечает на вопрос о том, из каких принципов и установок исходить для самостоятельного решения вопросов. На фундаментальных тренингах прорабатываются установки в зависимости от рода деятельности.

По критерию сфере применения можно классифицировать следующие виды тренингов:

1. Личностные тренинги. В свою очередь, личностные тренинги разделяются на психотерапевтические тренинги и тренинги развития личности.

На психотерапевтических тренингах идет проработка с ключевыми проблемами/барьерами профессионального роста/развития рабочего персонала.

На тренингах развития личности идет проработка ключевых задач профессионального роста/развития рабочего персонала.

2. Бизнес-тренинги. Бизнес-тренинги можно разделить на тактические и стратегические.

Тактические бизнес-тренинги обучают конкретным приемам.

Стратегические бизнес-тренинги гораздо сложнее. Здесь люди учатся не конкретному поведению, а более сложным вещам, как продвижению бренда, построению корпоративной культуры, развитию своего бизнеса и так далее.

По критерию территории проведения можно выделить следующие виды тренингов:

1. Тренинги, проводимые внутри фирмы. Это тренинги организованные и проведенные на территории собственной организации.
2. Внешние тренинги. Данные виды тренингов проводятся на базе профильных компаний, которые предоставляют профессиональные услуги по обучению рабочего персонала.

«Компании, имеющие в своей структуре специализированное подразделение по профессиональной подготовке персонала и отработанную систему внутрифирменного обучения своих сотрудников, часто стоят перед выбором обучать персонал своими силами или обратиться к сторонним образовательным учреждениям. И в первом, и во втором случае есть свои достоинства и недостатки» [6, с. 47].

По критерию длительности проведения тренинги можно классифицировать на:

1. Долгосрочные тренинги. Как правило, имеют срок обучения свыше 72 рабочих часов.
2. Краткосрочные тренинги. Как правило, данные тренинги включают в себя срок профессионального обучения меньше, чем 72 рабочих часов [4, с. 46].

«Длительность тренинга должна определяться так же поставленными целями. Если речь идет о формировании практических умений или навыков, то для этого может быть подготовлен относительно краткосрочный тренинг, продолжительностью в несколько дней. Если же на начальном этапе планировалась отработка практических навыков у всех участников, то это предполагает более длительное тренинговое обучение и разработку долгосрочной тренинговой программы до нескольких месяцев» [6, с. 46].

По критерию специфики обучающегося контингента тренинги можно разделить [4, с. 46]:

1. Тренинги для рядового персонала. Данная разновидность тренингов направлена на разви-

тие профессиональных качеств у сотрудников организации с целью повышения их трудовой квалификации.

2. Тренинги для менеджеров компании.

Данная разновидность тренингов направлена на развитие профессиональных качеств у руководителей организации с целью повышения их управленческой квалификации.

По критерию возможности участия тренинги можно классифицировать на:

1. Открытые тренинги. Данная разновидность тренингов включает в себя возможность участия для всех желающих.
2. Закрытые тренинги. Как правило, эта разновидность тренингов проводится за заказом компании для сотрудников внутри организации.

Деление тренингов с точки зрения уровней решаемых проблем встречается гораздо реже. Такой подход заключается в том, чтобы выделить уровень проблем, потребностей организации, откликом на которые выступает данный тренинг [4, с. 47].

Исходя из данного критерия классификации видов тренингов, они могут быть:

1. Индивидуальные.
2. Системные.
3. Стратегические.

Подробная классификация тренингов в организации позволяет решить следующие актуальные вопросы, как:

- определить для руководства компании критерии выбора того или иного метода профессионального обучения с помощью тренинга;
- обеспечить более объективный процесс оценки эффективности проведения тренинга в организации.

Таким образом, отличительными свойствами тренингов от других методов профессионального обучения являются высокая степень активности обучающегося персонала, рефлексия происходящего, наличие игрового контекста в обучении, обучающая направленность и групповой характер обучения. Классифицировать современные тренинги в организации можно по различным критериям, что позволяет руководителям лучше ориентироваться при выборе тренинговой программы для персонала, успешно решая через обучение сотрудников стоящие организационные задачи.

Литература

1. Журавлев А. Специфика обучения с помощью тренингов // Научные исследования в образовании. 2013. №1.

2. Удовидченко Р. С., Киреев В. С. Комплексная модель оценки эффективности обучения корпоративного персонала // *Фундаментальные исследования*. 2016. № 5-2. С. 284–288.
3. Козлов Н. И. Обзор современных видов и форм тренинговой деятельности в России // *Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения*. 2012. № 25-1.
4. Толоконникова Е. В. Классификация тренингов в организации: виды и характеристика // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2019. № 4 (20). С. 45–47.
5. Чиркова Ю. Р., Логвинов Б. Д. История развития тренинговых методов обучения персонала в России // *Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания*. 2019. № 1 (17). С. 33–34.
6. Чиркова Ю. Р. Профессиональное тренинговое обучение персонала как инструмент развития современного бизнеса // *Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы*. 2018. № 6 (25). С. 42–51.
7. Вачков И. В. Семь критериев классификации тренингов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psy.1september.ru/> (дата обращения: 06.01.2021).

УДК 658

Посттренинговое сопровождение: виды и функции

В. В. Цыплаков, Ю. Р. Правкина

В настоящее время вопросы профессионального обучения и повышения квалификации персонала организации занимают одно из ведущих мест в управлении человеческими ресурсами, так как их решение обеспечивает организацию высококвалифицированными специалистами и руководителями, способными эффективно работать на достижение организационных целей.

В этой связи выбор методов обучения персонала компаний и инструментов поддержания результатов обучения сотрудников вызывает особый интерес.

Уже на протяжении 15 лет HR-специалисты говорят об эффективности активных методов обучения персонала, самым популярным из которых является тренинг. При этом, внимание специалистов и руководителей на данный метод обучения сотрудников было обращено относительно недавно — в начале 90-х годов XX века. До того момента обучение сотрудников осуществлялось преимущественно группами традиционных методов — лекции, семинары, фильмы, а также посредством обучения на рабочем месте – наставничество, стажировки.

«Сегодня же тренинг является методом, который большинство организаций регулярно используют для профессиональной подготовки различных категорий персонала, начиная с рядовых сотрудников и заканчивая высшим руководством» [3, с. 33].

Тренинг как метод обучения имеет свою специфику, обусловленную групповым контекстом обучения и активностью обучаемых.

«Тренинг представляет собой, так называемый комплексный метод, который объединяет разнообразные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии, подготовку мини-проектов. В результате такой организа-

ции групповой работы на тренинге участники самостоятельно, при содействии тренера, обнаруживают какой-то метод или правило, эффективные модели поведения, выявляют оптимальные методы и алгоритмы работы» [2, с. 43].

Конкурентным преимуществом применения данного метода обучения персонала выступает возможность не просто передать необходимую информацию о работе, процессах, технологиях, а сформировать, отработать и закрепить у сотрудников реальные практические навыки, востребованные в трудовой деятельности.

«Навык — умение, приобретенное упражнениями, созданное привычкой. Доведенное до автоматизма умение и будет являться навыком. Формирование навыка можно обеспечить посредством регулярных отработок и тренировок» [4, с. 217]. При этом, формирование навыка — процесс непростой, который включает несколько этапов, протяженных во времени. Продолжительность формирования навыка будет связана с различными факторами: сложность навыка, мастерство преподавателя, условия освоения навыка, уровень подготовленности обучаемого, наличие опыта и т.д. Но неоспоримо то, что в формировании навыка ключевую роль играет его многократное повторение, а также интеграция навыка в применяемую модель поведения человека, которая в последующем в связи с этим может быть изменена.

Тренинг закладывает только первую часть процесса формирования навыка, то есть демонстрирует образец навыка и возможность его отработать и закрепить в ходе практического применения. Непосредственно процесс освоения навыка, встраивания его в модель поведения и доведения до автоматизма, происходит уже за дверями учебной аудитории, как правило, на рабочем месте обученных

сотрудников после их возвращения к непосредственной профессиональной деятельности.

Одновременно с окончанием тренинга у участника запускается механизм забывания. Забывание является нормальным свойством памяти, который, в соответствии с психологическим словарем, определяется как «активный процесс, заключающийся в потере доступа к запомненному ранее материалу, в невозможности воспроизвести или узнать то, что было усвоено». Забыванию подвергается прежде всего то, что не актуализируется в контексте решаемых задач.

Данные сложности обуславливают необходимость создания организационных условий, способствующих закреплению приобретенного в ходе тренинга навыка и его востребованности в трудовой деятельности обученных сотрудников. Но не все современные компании осознают это и располагают необходимыми для этого организационными возможностями, имея при этом потребность в развитии собственного персонала.

Во многом решать данную задачу помогает организация и проведение посттренингового сопровождения, обеспечивающее максимально быстрое перенесение знаний и умений, полученные участником на тренинге, в реальную практику.

Посттренинговое сопровождение — это процесс поддержки обученных сотрудников после тренинга с целью более эффективного и быстрого внедрения в практику усвоенных знаний, умений и навыков. В различных источниках часто применяется сокращенное название данного понятия — посттренинг. Несмотря на это, важно понимать, что посттренинг или посттренинговое сопровождение — это именно процесс, предполагающий целый комплекс действий по закреплению результатов тренинга, а не разовое мероприятие.

«Ожидать и получать действенную отдачу от тренингов можно лишь при систематически выстроенном процессе обучения. Разовые обучающие мероприятия могут иметь относительно непродолжительный эффект и несут, как правило, в большей степени эмоциональный заряд, растрчивающийся в течение двух-трех недель. А затем наступает обратный процесс, но со знаком минус. Одним из вариантов панацеи может выступать четко выстроенная система посттренингового контроля, позволяющая получать обратную связь о степени использования сотрудниками тех знаний и умений, которые они получили в процессе обучения, закрепить полученные знания и навыки и повысить эффективность обучения» [2, с. 50].

Среди ключевых функций посттренингового сопровождения можно выделить:

- актуализация основных учебных вопросов пройденного тренинга;

- получение дополнительной учебной информации на основе осмысленного подхода;
- повышение трудовой мотивации обученных сотрудников и их заинтересованности в применении полученных тренинговых результатов;
- оценка степени применения на данный момент результатов тренинга в профессиональной деятельности обученных;
- своевременная коррекция формирующегося навыка;
- закрепление новых моделей поведения участников;
- предоставление обученным сотрудникам обратной связи об успешности использования ими тренинговых результатов;
- повышение значимости процесса обучения, мотивация участников тренинга на дальнейшее профессиональное и личностное развитие.

Таким образом, функции посттренингового сопровождения могут находить свое выражение в следующих действиях по отношению к результатам тренинга:

- отработка;
- повторение;
- оценка;
- коррекция (рис. 1).



Рисунок 1. Функции посттренингового сопровождения

Целесообразно, если посттренинговым сопровождением в организации занимается тренер, непосредственно участвующий в разработке и проведении основного тренинга.

Особое внимание следует обратить на функцию оценки эффективности тренинга. «Оценить реальный уровень применимости и использования полученных знаний и навыков на практике, в непосредственной профессиональной деятельности обучавшихся позволяет разработка системы посттренинговых занятий, также являющихся одним из методов повышения эффективности обучения» [2, с. 50].

При построении системы посттренингового сопровождения следует помнить о следующих важных моментах:

1. Основное «забывание» происходит в период, следующий непосредственно за заучиванием — в этот период теряется наибольший объем материала.

2. Осмысленный материал запоминается в 9 раз быстрее.
3. Если обучаемый знает, что выученный материал ему пригодится, он запоминает его лучше.

Помочь выстроить эффективную систему внутрифирменного посттренинга поможет соблюдение следующих рекомендаций:

1. Организовать практическое применение полученных знаний и навыков участниками тренинга необходимо как можно скорее после окончания обучения.
2. Во время тренинга важно выделить достаточно времени для основательного разбора теоретического материала, стремиться к тому, чтобы все участники его поняли. Одно из посттренинговых мероприятий (или его часть) следует посвятить повторению теоретического материала, ответам на вопросы участников, проверке знаний.
3. В процессе тренинга тренеру следует обозначить участникам области применения того или иного знания или навыка. В посттренингах — отрабатывать реальные ситуации, взятые из практики участников, наблюдений за работой сотрудников, собственного опыта.

В зависимости от учебных целей тренер может выбрать разные форматы проведения посттренингового мероприятия или даже разработать свой собственный.

Посттренинг может быть реализован:

- в формате группового или индивидуального занятия;
- в очном или дистанционном режиме;
- с использованием активных методов обучения или в формате самообучения [1].

«Все посттренинговые занятия основаны на содержании проведенного обучения, что вовсе не означает дублирования тренинга. Такой подход помогает сотрудникам, прошедшим тренинг, вспомнить и актуализировать полученные знания и навыки, а остальным сотрудникам создать мотивацию для участия в тренинге» [2, с. 50].

Выбрать адекватный формат посттренинга поможет проведение предтренинговой диагностики. Другими словами, тренер должен сориентироваться в том, какие запросы есть у участников, прошедших конкретный тренинг, по совершенствованию своих знаний и навыков в рамках конкретной темы.

Диагностика может быть осуществлена различными методами. Безусловно, чтобы получить более полную «картинку», тренеру лучше использовать не один, а несколько способов. Ниже перечислено несколько методов предтренинговой диагностики:

- наблюдение за выполнением практических упражнений в ходе основного тренинга (позво-

ляет сразу сориентироваться, какие темы наиболее сложны для усвоения группой);

- анализ анкет обратной связи после тренинга (необходимо включить в анкеты вопросы о том, какие темы тренинга требуют углубленного изучения; какие темы тренинга представляли собой наибольшую сложность и пр.);
- интервью с сотрудниками в ходе посещения их рабочих мест, получение обратной связи от участника тренинга о том, как происходит процесс внедрения знаний в практику; выяснение основных сложностей, с которыми он сталкивается в ходе применения технологии на практике, примеры конкретных ситуаций, которые сотрудник хотел бы полнее разобрать на посттренинговом мероприятии;
- получение обратной связи от руководителей участника тренинга о том, как он применяет знания и навыки, полученные в тренинге; с какими вопросами обращается и пр.

Тренер, получив, таким образом, достаточно полную информацию о том, какие потребности в посттренинговом сопровождении есть у сотрудников, может сформировать группы с похожими запросами и выбрать для каждой группы соответствующий формат посттренинга.

Основными применяемыми методами посттренингового сопровождения для навыковых программ обучения являются:

- полевой выход (реальное участие тренера в выполнении рабочих задач сотрудника);
- мастер-класс (демонстрация группе идеальной модели поведения);
- круглый стол, совещание (групповое мероприятие с презентациями участников и обсуждением, направленным на обмен опытом участников и выработку новых решений);
- мини-тренинг (групповое мероприятие после проведенного тренинга, направленное на внедрение в практику усвоенных знаний, умений, навыков);
- вебинар;
- коучинг (развивающая беседа, направленная на достижение целей и создание плана действий).

В последнее время наибольшую популярность из представленных методов посттренинга приобретает коучинг. Посттренинг в режиме коучинга позволяет участнику получить ответы по четырем блокам.

1. Постановка цели, то есть ответы на вопросы: «Чего я хочу достичь?», «В чем состоит моя цель?». Цель следует формулировать максимально конкретно, измеримо. При длительной работе с участником посттренинга может определяться «большая» цель, которая будет достиг-

нута в течение нескольких коучинговых сессий. Однако на каждую коучинговую сессию обязательно ставится своя «маленькая» цель — ожидаемый результат одной встречи.

2. Мотивация на достижение цели, то есть поиск ответов на вопросы: «Почему для меня это важно?», «Что мне даст достижение этой цели?», «Какие перспективы это для меня откроет?». Этот этап выполняет две важные задачи:
 - укрепление внутренней мотивации участника посттренинга на достижение цели. Взрослый человек прикладывает усилия для достижения только тех целей, которые в результате приносят ему понятную выгоду (в самом широком понимании), бонусы. Важно, чтобы человек четко осознавал свои внутренние мотиваторы;
 - проверка цели на экологичность, то есть соответствие цели с внешними условиями (например, с задачами, поставленными руководством) и внутренними ценностями, представлениями (оценка, принесет ли достижение цели внутреннее удовлетворение; отвечает ли она системе ценностей самого человека).
3. План достижения цели — поиск ответов на вопросы: «Как я смогу этого добиться?», «Что необходимо сделать, чтобы достичь желаемого?», «Каков план действий по достижению этой цели?». План должен быть проверен на реалистичность. Он должен представлять собой именно последовательность действий, которые необходимо совершить для достижения желаемого результата, с указанием конкретных сроков. Хорошо, если этот план будет содержать также набор альтернатив на случай, если что-то пойдет иначе.
4. Критерии достижения цели, то есть поиск ответов на вопросы: «Как я смогу понять, что достиг желаемого?», «Как измерить результат?» Важно включить в критерии достижения не только конкретные измеримые показатели, но и эмоциональную сферу участника (например, «По какому чувству я пойму, что достиг желаемого?». Это создаст более четкую «картинку» образа желаемого результата, с которой участник сможет самостоятельно сверяться.

В процессе коучинговой сессии тренер/коуч несет ответственность за ход беседы, поддержание определенной развивающей атмосферы, а участник — за содержание беседы. Иными словами, коуч не дает советов или рекомендаций участнику относительно того, что и как тот должен делать, но поддерживает рабочий процесс и способствует продвижению участника за счет задаваемых вопросов.

В ходе беседы коуч задает открытые вопросы, мышления над которыми позволяют участнику всесторонне изучить проблему, найти оптимальный для себя путь достижения цели.

Как правило, продолжительность коучинговой встречи составляет порядка 20–30 минут. Результаты беседы (цель, план действий) обязательно должны быть зафиксированы письменно как у участника посттренинга, так и у тренера. В конце необходимо договориться о том, каким образом тренер узнает результат работы участника.

Процесс посттренингового сопровождения значительно облегчает наработку навыка, перенос теоретических знаний в практику. Однако тренер не может находиться со своими подопечными постоянно, поддерживать их, а также контролировать выполнение поставленных на посттренинге задач. Поэтому важно включать в этот процесс руководителя сотрудника — участника тренинга и посттренинга.

Руководитель должен знать, какое обучение прошел его сотрудник, когда и по каким темам был посттренинг, что стало результатом обучения (какие задачи были поставлены тренером или самим участником), какие обязательства взял на себя сотрудник. Независимо от формата посттренингового мероприятия тренер должен рассказать (предоставить отчет, написать короткое письмо, позвонить) руководителю сотрудника, какие зоны развития есть у их сотрудника, что он будет делать в ближайшее время. Тренер договаривается с руководителем сотрудника о том, какой контроль за выполнением задач они будут осуществлять. Важно, чтобы не один только тренер нес ответственность за развитие сотрудника, но и его руководитель брал бы на себя эту ответственность. Тогда внедрение знаний в практику будет максимально быстрым, а отработка и закрепление навыков эффективными.

«Сегодня специалисты в крупных городах страны, где рынок тренинговых услуг заметно развит, рассматривают тренинг как универсальный управленческий инструмент, позволяющий не только обучить персонал, но и оценить профессионализм сотрудников, изменить элементы корпоративной культуры, повысить мотивацию персонала, провести диагностику проблем компании, предсказать и устранить конфликты, найти и оценить новые идеи и решения» [3, с. 34].

Широкие возможности тренинга в бизнесе, в частности, в вопросах обучения персонала организаций, обеспечиваются системой посттренингового сопровождения сотрудников, позволяющей не только оценивать результативность тренинга, но и повышать эффективность обучения в целом.

Литература

1. Баранова Г., Кобзева В. Мифы и правда о посттренинговом сопровождении // Справочник по управлению персоналом. 2016. № 11.
2. Чиркова Ю. Р. Профессиональное тренинговое обучение персонала как инструмент развития современного бизнеса // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2018. № 6 (25). С. 42–51.
3. Чиркова Ю. Р., Логвинов Б. Д. История развития тренинговых методов обучения персонала в России // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2019. № 1 (17). С. 33–34.
4. Юдина Ю. Р. Потенциальные преимущества тренинговых методов обучения менеджеров и управляющих персоналом в системе вузовского образования // Российский научный журнал. 2009. № 1 (8). С. 215–220.

УДК 331

Организационные ошибки при построении системы трудовой адаптации персонала

Ю. Р. Чиркова

В настоящее время существует множество проблем трудовой адаптации новых сотрудников, с которыми сталкиваются современные компании при организации работы в этой области. Изучение этих проблем открывает новые возможности адаптации персонала, позволяет формировать стабильный штат сотрудников с высокой лояльностью, способствует повышению эффективности работы с кадрами в целом.

«Руководителям важна информация о характере адаптации новых сотрудников и об особенностях протекания адаптационного процесса, в первую очередь, для того чтобы понимать уровень развития подчиненного коллектива, оценивать его сплоченность и коллективную работоспособность» [2, с. 37.].

Несмотря на актуальность вопроса трудовой адаптации и масштабную работу, которую ведут многие современные организации в этом направлении, для нее характерно множество проблем. Все проблемы трудовой адаптации сотрудников могут быть классифицированы на две категории — организационные и содержательные.

Проблемы трудовой адаптации организационного характера связаны с механизмом трудовой адаптации, ресурсами, обеспечивающими реализацию данного механизма, квалификацией исполнителей и т.д.

Содержательные проблемы трудовой адаптации — это конкретные условия трудовой деятельности сотрудников, в которых начинается их профессиональный путь в организации и которые сопровождают процесс адаптации.

Для более точного понимания этих проблем, следует рассмотреть их более подробно.

Организационные проблемы трудовой адаптации включают:

1. Неотработанный механизм трудовой адаптации персонала. Для многих отечественных орга-

низаций характерен неотработанный механизм управления трудовой адаптацией персонала. Во многом это может быть связано с непониманием руководства и специалистов места данного направления работы в общей структуре управления персоналом организации. Эта общая по своей сути проблема может выражаться в различных трудностях — отсутствие общего видения, идеи трудовой адаптации, хаотичность проведения адаптационных мероприятий, спонтанность или, наоборот, отсутствие управленческих решений по тем или иным вопросам адаптации сотрудников и т.д. Неотработанность механизма трудовой адаптации снижает ее эффективность, не позволяет организациям качественно адаптировать новичков, закрепить их в организации. Решением здесь может стать целенаправленная работа компаний по поиску организационной концепции и выработке единого алгоритма для проведения трудовой адаптации новых сотрудников.

2. Ограниченное количество адаптационных мероприятий и направлений. Процедуры трудовой адаптации персонала будут давать результат в том случае, если они охватывают все направления и включают достаточное количество адаптационных мероприятий. В настоящее время для ряда организаций свойственен недостаток адаптационных методов, инструментов и процедур, что препятствует скорейшей интеграции новичка в организационное пространство. Организации делают акцент на каком-то одном или нескольких направлениях, например, социально-психологической адаптации, и практически игнорируют другие, что не позволяет компании получить ожидаемого ре-

зультата от проводимых действий. Кроме того, для организаций может быть характерен дефицит адаптационных мероприятий по причине недостаточной квалификации профильных специалистов, ответственных за организацию и проведение адаптации. Ответственным специалистам следует владеть полным арсеналом подобных методов и средств и выбирать наиболее оптимальные в соответствии с должностью адаптируемого, его персональными особенностями и конкретным направлением адаптации. Время от времени появляются инновационные адаптационные процедуры, в связи с чем, ключевой HR-специалистов является мониторинг таких новинок и своевременное обновление адаптационно-методического фонда. Таким образом, формирование концептуального подхода к трудовой адаптации персонала, в первую очередь, должно иметь в своей основе принцип комплексности направлений и проводимых мероприятий.

3. Отсутствие квалифицированных HR-специалистов. Нередко организация не получает планируемого результата от адаптации новичков по причине отсутствия квалифицированных HR-специалистов, владеющих необходимыми для подготовки и проведения адаптации сотрудников методами, инструментами и процедурами. Эффективность данного направления работы с персоналом зависит от компетентности профильных специалистов, отвечающих за механизм трудовой адаптации. То, в какой мере они владеют необходимыми адаптационными методами и инструментами, имеют ли необходимую мотивацию, будет определять успешность данного направления. Задача руководителей не только закрепить функции трудовой адаптации персонала за высококвалифицированными HR-менеджерами, но и создать условия, мотивирующие их качественно и заинтересованно выполнять свои обязанности.
4. Неадекватные сроки трудовой адаптации. Еще одной сложностью, сопровождающей работу по трудовой адаптации сотрудников, становится определение оптимальных сроков полной адаптации. Сегодня современные организации нередко ошибаются в этом вопросе, устанавливая крайне сжатые сроки или, наоборот, слишком долгосрочный период адаптации новичков. В первом случае новые сотрудники просто не успевают познакомиться с различными организационными аспектами, освоить профессиональные функции, сформировать деловые взаимоотношения с коллегами, привы-

кнуть к условиям и режиму труда на рабочем месте. Во втором случае — теряется маневренность адаптационного механизма: новый сотрудник давно адаптировался, готов самостоятельно работать и развиваться, при этом он остается связанным установленными сроками и мероприятиями, призванными помочь ему влиться в коллектив, освоить функции и утратившими актуальность для него.

Исследования проблем трудовой адаптации показывают, что срок естественной, «неуправляемой» трудовой адаптации равен примерно 1 году, в то время, как управление процессом трудовой адаптации существенно сокращает адаптационный период новых сотрудников, который измеряется от трех до шести месяцев. В любом случае специалистами, ответственными за проведение трудовой адаптации, при установлении ее сроков следует учитывать такие факторы как специфика выполняемой новичком профессиональной деятельности, организационные условия, в которых осуществляется трудовая функция новичка, индивидуальные параметры нового сотрудника — его стаж, профессиональный опыт, индивидуальные черты (особенности мотивации, личностные характеристики).

5. Отсутствие организационных документов, регламентирующих трудовую адаптацию. Документационное обеспечение механизма трудовой адаптации персонала является важным фактором, определяющим ее эффективность. Отсутствие необходимых документов в организации, касающихся вопросов адаптации персонала, создает ряд сложностей, делает процесс адаптации неупорядоченным и бессистемным.
6. Отсутствие наставников или кураторов новичков. Особо следует отметить роль наставника в реализации программы адаптации новичка. «Наставничество является не только эффективным методом внутрифирменного обучения, но и универсальным инструментом достижения организационных целей в области управления персоналом, в том числе, в вопросах трудовой адаптации. Наставничество на долгие годы было незаслуженно забыто в нашей стране, сегодня же многие организации стремятся развивать внутри компании институт наставников, которые активно включаются в решение проблем трудовой адаптации персонала» [1, с. 99–100.]. Наставник для новых сотрудников выступает помощником на всех этапах трудовой адаптации и в отношении всех ее направлений [3, с. 124.]. Помимо этого, наставника можно использовать в качестве некоего образца профессионального поведения, соблюдения

норм и регламентов компании. Взаимодействуя с наставником в рамках адаптации, новичок не только осваивает профессиональное мастерство, но и перенимает предпочтительную модель поведения, коммуникации с коллегами и руководством.

Кроме того, у новых сотрудников появляются широкие возможности получения обратной связи от наставника в отношении допустимых ошибок или достигнутых успехов. Новичок может совместно с наставником проанализировать возникающие проблемы, найти пути их решения. Учитывая конкурентные преимущества наставничества в трудовой адаптации, организациям следует профессионально подготавливать собственных наставников, организуя для них соответствующее обучение, не игнорируя возможности данного организационного ресурса в решении вопросов трудовой адаптации персонала.

7. Отсутствие оценки эффективности трудовой адаптации и обратной связи об ее успешности. Любое направление работы с персоналом должно отвечать конкретным организационным целям, в связи с чем эффективность производимых в рамках данного направления работы действий приобретает особую значимость. Без проведения оценки эффективности адаптации нового персонала теряется целесообразность данного направления работы. Успешность трудовой адаптации персонала необходимо оценивать как на ее промежуточных этапах, так и по завершении всего срока адаптации. Для этого могут применяться различные методы, соответствующие конкретному направлению адаптации — профессиональные экзамены и испытания, тесты, аттестация, анкетирование, интервью, наблюдение за работой, анализ отзывов клиентов и т.д.

Следует учитывать то, что на эффективность процесса трудовой адаптации оказывают влияние различные факторы, в том числе:

- качественная деловая оценка и профессиональная ориентация кандидатов на этапе отбора;
 - устоявшийся механизм управления трудовой адаптацией персонала в компании;
 - уровень престижа и статуса профессиональной деятельности, выполняемой профессиональной роли;
 - особенности осуществления трудового процесса, позволяющего реализовать мотивационные установки работника;
 - наличие действенной системы внедрения организационных инноваций;
 - гибкая внутрифирменная система профессионального обучения и развития сотрудников;
- открытый или закрытый характер социально-психологического климата в трудовом коллективе;
 - персональные параметры новичка: личностные особенности, мотивационные установки, опыт профессиональной деятельности, трудовой стаж, возрастная категория, семейное положение, профессиональные характеристики.

Эффективность адаптационных мероприятий, направленных на включение новых сотрудников в организационную жизнь во многом зависит от учета данных факторов, оценка которых является начальным элементом в построении внутрифирменной системы адаптации персонала.

Содержательные проблемы трудовой адаптации персонала включают:

1. Необеспеченность заданий ресурсами. Трудовую деятельность новичков следует обеспечивать необходимыми группами ресурсов (финансовыми, техническими, методическими, человеческими, информационными). Выполнение функциональных обязанностей должно носить бесперебойный характер. Это способствует беспрепятственному освоению навыков и методов работы и эффективной работе в целом. При этом, необеспеченность заданий ресурсами создает сложности освоения профессией новичком, снижает его трудовую мотивацию.
2. Нечеткая постановка профессиональных задач. Отсутствие четкости в поручении заданий препятствует профессиональному направлению адаптации. Новичок, непонимающий требований к нему, испытывает стресс и демотивацию. В этой связи задания новым сотрудникам должны быть предельно четкими и понятными. Не менее важно оговаривать с новым персоналом критерии успешности их работы. И у персонала, и у руководства должно быть одинаковое понимание эффективно выполненной работы.
3. Отсутствие или нехватка организационной техники, предметов труда, программного обеспечения, офисных принадлежностей. Данная проблема негативно сказывается на эргономической адаптации, снижая удобство выполнения профессиональных задач. Задача руководителей — обеспечить необходимые технические, информационные ресурсы, требующиеся для работы нового сотрудника, для того чтобы исключить его отвлечения в период адаптации на поиск или замещение необходимых предметов труда.
4. Неблагоприятный социально-психологический климат. Неблагоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе, в котором приходится проходить социально-пси-

хологическую адаптацию новым сотрудникам, также негативно сказывается на итогах данной адаптации. Постоянные конфликты, напряженное общение, стычки, сплетни и т.д. не позволяют новичку полноценно общаться с коллегами, сформировать конструктивные межличностные отношения, а это, в свою очередь, создает ситуацию постоянного стресса и препятствует действенной адаптации.

5. Сложности коммуникации с непосредственным руководителем и его стиль управления. Руководитель — одна из ключевых фигур в организации, от которой зависит успешность трудовой адаптации сотрудников. При этом, значение имеют не только те управленческие решения и действия, которые осуществляет руководитель в отношении новичка — введение в должность, представление коллективу, закрепление наставника, предоставление обратной связи и поддержки. Существенную роль играет и характер межличностного общения, и выбранный стиль руководства. Так, авторитарный жесткий стиль управления, излишняя дистанция руководителя с персоналом, барьеры в общении усложняют процесс организационно-управленческой и социально-психологической адаптации.
6. Неудовлетворительные условия труда на рабочем месте. Например, такие неблагоприятные условия труда, которые встречаются нового сотрудника в организации, как излишний шум, некомфортный температурный режим, проблемы пространственного размещения, неприемлемые санитарно-гигиенические условия, неудобный график работы, тяжелый режим труда, отсутствие периодов отдыха препятствуют психофизиологической адаптации сотрудников, что в итоге сказывается на производительности и качестве труда.
7. Сложности обучения корпоративной этике и принятия корпоративных ценностей. Эта проблема связана с организационно-управленческой адаптацией нового персонала. Отсутствие действенных методов формирования у персонала принципов корпоративной этики и организационных ценностей не позволит сформировать необходимый уровень лояльности персонала, что в дальнейшем создаст риски увольнения сотрудников, не разделяющих и не понимающих корпоративных приоритетов и потребностей.
8. Непонимание особенностей действующей системы стимулирования и оплаты труда работников. Проблема в этой плоскости приостанавливает экономическую адаптацию сотрудников, снижая одновременно и удовлетворенность

трудом персонала. Работники, не владеющие прозрачной информацией о действующей системе мотивации в организации, не понимают, как поощряется их труд, в чем отличие вознаграждения за качественную или некачественную работу, какие взыскания к ним будут применяться за ненадлежащее выполнение профессиональных задач. Такое непонимание порождает массу сомнений, сотрудники могут терять осознанность и заинтересованность в выполнении трудовых функций.

9. Отсутствие профессионального обучения. Отсутствие профессионального обучения в той или иной форме в период адаптации тормозит приобретение профессиональных умений и навыков, необходимых в работе сотрудника, тем самым останавливая процесс профессиональной адаптации. Как правило, новым сотрудникам, даже имеющим определенный практический опыт работы по профессии, требуется профессиональное обучение. При разработке персональных программ адаптации должны учитываться индивидуальные потребности новичков в обучении профессиональным навыкам.

Таким образом, организационные проблемы адаптации, как правило, включают трудности и недочеты в самом механизме, технологии адаптации сотрудников, применяемой в компании. Содержательные проблемы трудовой адаптации персонала связаны с конкретными направлениями адаптации. Для получения максимального эффекта от проводимой в организации адаптации новых сотрудников устранение проблем и корректировка недостатков должны носить комплексный характер.

Для решения и профилактики организационных проблем могут быть предложены следующие направления работы в организации:

1. Мониторинг эффективности трудовой адаптации. Оценка эффективности является значимым элементом в процессе организации, она позволяет отслеживать как промежуточные итоги адаптации персонала, так и конечные, а также вносить при необходимости определенные коррективы.

Развитие и совершенствование механизма трудовой адаптации невозможно без проведения периодической оценки эффективности и внесения корректив в нее. В качестве инструментов оценки эффективности трудовой адаптации на завершающем этапе может применяться анкетирование персонала, анализ листов адаптируемых сотрудников, мониторинг причин увольнения персонала.

Полученную информацию необходимо обрабатывать, определяя проблемные моменты в трудовой

адаптации персонала и внося соответствующие организационные изменения.

2. Использование в рамках организации адаптации персонала действенных методов и процедур. Зачастую, организуя адаптацию новичков, компании ограничиваются лишь информативно-ознакомительными мероприятиями, которые обычно исключают возможности обратной связи. В этой связи рекомендуется пополнять арсенал адаптационных методов и процедур следующими инструментами:
 - Welcome-тренинг. Внедрение данного адаптационного мероприятия актуально в ситуации массового набора кадров. Такая процедура направлена не только на информационное обеспечение новичков, но и на поздравление новых сотрудников с вступлением в ряды организации, создание позитивного имиджа работодателя. Тренинг может включать выступление руководителя организации, информационный доклад специалистов по кадрам (история организации, цели, организационная структура, корпоративные традиции, особенности социальной и кадровой политики), показ фильма о компании, упражнения на знакомство и сплочение новых сотрудников.
 - Процедура введения в должность. Процедура введения в должность должна иметь не смазанный характер «знакомства на бегу», а проводиться как официальное мероприятие с соблюдением всех протокольных нюансов. Цель этой процедуры — присвоить определенный статус новому сотруднику, официально представить и ввести его в трудовой коллектив, обозначить или повысить его роль в глазах коллег. Введение в должность новых сотрудников может быть организовано как в формате официального рабочего совещания, так и в режиме неформального обеденного чаепития, на которое приглашаются все члены трудового коллектива.
 - Регулярные встречи непосредственного руководителя с новым сотрудником, с целью получения обратной связи об успехе его трудовой адаптации. В ходе таких встреч есть возможность получения текущих результатов трудовой адаптации, выявления сложностей в работе новичка, поиска и выработки совместных действий. Принципиально важным аспектом данных мероприятий выступает регулярное получение обратной связи.
 - Экскурсия по организации. Экскурсия предполагает визуальное знакомство с компанией и ее объектами: личное рабочее место, места отдыха и принятия пищи, туалетные комнаты, места

для курения, медпункт, расположение различных служб организации.

- Введение листа адаптации нового сотрудника. Такой лист адаптации включает персональную программу адаптации, необходимую для освоения новичком в установленные сроки. С одной стороны, такой персональный лист адаптации выступает ориентиром адаптируемому сотруднику и его наставнику, с другой — на завершающем этапе адаптации по данному персональному листу адаптации возможно проведение оценки эффективности трудовой адаптации.
 - Организация профессионального обучения на рабочем месте. Адаптация не должна ограничиваться только введением в должность и обозначением функциональных обязанностей новому сотруднику. На начальном этапе следует организовать профессиональное обучение с учетом уже имеющихся способностей, знаний, умений и навыков нового работника. Непосредственное участие в данном обучении должен принимать закрепленный наставник.
3. Дополнительное обучение и повышение квалификации специалистов по кадрам. Нередко качество адаптации новичков страдает из-за недостаточной компетентности HR-специалистов, не владеющих, например, навыками проведения ряда адаптационных процедур, а также необходимыми для персональной диагностики методиками, что не позволяет должным образом исследовать новичков и подготовить персональную программу адаптации.

В данном случае ключевым предложением выступает поиск и выбор внешней образовательной программы повышения квалификации для специалистов по кадрам, в рамках которой возможно получение необходимых для их эффективной работы компетенций.

4. Сопровождение трудовой адаптации персонала необходимыми документами. Трудовая адаптация сотрудников должна быть отражена в соответствующих документах. В качестве таких документов, регламентирующих трудовую адаптацию персонала, в первую очередь, в организации должны выступать положения (о трудовой адаптации персонала, о проведении адаптационных мероприятий и т.д.). Данный документ содержит общие сведения о трудовой адаптации персонала, раскрывающие цель и значимость данного направления работы с кадрами; информацию о видах адаптации сотрудников; этапы механизма трудовой адаптации; функциональные полномочия сотрудников, участвующих в реализации трудовой адаптации

работников — специалистов по кадрам, руководителей, наставников. Существенным является то, что положение предполагает сведения о проведении оценки эффективности трудовой адаптации и этапе окончания трудовой адаптации.

Введение в организационный документооборот положения об адаптации позволит существенно оптимизировать реализацию трудовой адаптации персонала в организации.

Помимо положения в организации для регламентации различных аспектов трудовой адаптации могут использоваться такие документы как:

- инструкции (должностные инструкции адаптируемых сотрудников, кадрового персонала, отвечающего за адаптацию; методические инструкции по технологии проведения трудовой адаптации, реализации механизма, по применению конкретных адаптационных методов; инструкции по технике безопасности и охране труда),
- приказы и распоряжения, отражающие любое действие в рамках механизма трудовой адаптации персонала (приказ о начале адаптационного периода, о сроках трудовой адаптации, о назначении ответственных и т.д.).

5. Определение и закрепление оптимальных сроков трудовой адаптации. В организации может наблюдаться противоречивая ситуация относительно сроков адаптации, которые крайне сжаты или, наоборот, слишком растянуты. Такое положение может иметь место в том случае, если периоды адаптации не отражены в основном документе – положении.

В этой связи следует выработать и закрепить в Положении о трудовой адаптации персонала единые для всех подразделений организации сроки с возможностью дифференциации по видам трудовой адаптации и профессиональным категориям персонала. Так, для первичной адаптации вновь принятых в организацию сотрудников установить срок в 6 месяцев, с возможностью продления до 1 года. Для сотрудников, проходящих вторичную адаптацию при перемещении в рамках одной организации, периодом адаптации считать 1 месяц, при условии сохранения содержания функциональных обязанностей, а при смене профессии, срок адаптации должен составлять 3 месяца.

Вторая группа содержательных рекомендаций по совершенствованию трудовой адаптации персонала в организации может включать следующие направления:

1. Обеспечение комфортных условий труда на рабочем месте новичков. Руководству организации следует иметь в зоне своего внимания

вопросы условий труда персонала. Организовать это можно через обеспечение мониторинга качества условий труда и внедрение механизма их улучшения в отношении таких направлений, как санитарно-гигиенические условия, режим труда и отдыха, пространственное размещение работников, температура в помещении, шум, освещенность и т.д. Обеспечение комфортных условий труда новых работников ускорит их психофизиологическую адаптацию.

2. Определение потребности в профессиональном обучении новичков. Эффективность адаптации различных категорий персонала снижается из-за отсутствия процедур по определению потребности в профессиональном обучении у вновь принятых работников. В этой связи рекомендуется включать в мероприятия по определению качественной и количественной потребности в профессиональном обучении новичков следующие процедуры:

- анализ информации о новых сотрудниках — стаж работы, профессиональный опыт, базовое образование, сведения о программах повышения квалификации;
- проведение диагностическо-оценочных процедур, ориентированных на выявление дефицита конкретных профессиональных знаний, умений и навыков;
- наблюдение за работой новых работников, призванное выявить допускаемые персоналом ошибки и недочеты, откликом на которые должно стать соответствующее профессиональное обучение;
- сбор заявок на обучение от самих новичков и их руководителей, которые способны определить индивидуальную образовательную потребность;
- организация работы по планированию карьеры и служебному продвижению вновь принятого персонала, которое требует дополнительного профессионального обучения.

3. Обеспечение надлежащего технического оснащения рабочих мест новых сотрудников. Предоставление сотрудникам необходимых для работы офисных принадлежностей, техники и программного обеспечения облегчит процесс профессиональной и эргономической адаптации. Для устранения данной проблемы рекомендуется увеличить финансирование данного направления, позволяющее улучшить материальный фонд за счет закупки нового оборудования, инновационного программного обеспечения и эргономических предметов труда и организационной техники для сотрудников.

4. Проведение информационно-разъяснительных мероприятий, направленных на осведомление новичков об особенностях стимулирования и оплаты труда персонала в организации, корпоративных ценностях и принципах компании. Высокая трудовая мотивация может быть обеспечена пониманием тех преимуществ, которые получают сотрудники за свой труд.

Принятие корпоративных ценностей, соблюдение принципов корпоративной этики сотрудниками возможно также только при условии полного их понимания. Поэтому для новых работников должны быть проведены разъясняющие мероприятия, призванные передать им сведения о главных корпоративных ценностях и приоритетах, сути корпоративных принципов, а также тех преимуществах, которые получают новые работники, стремящиеся к их принятию и соблюдению.

Такие информационные мероприятия могут быть включены в общую программу WELCOM-тренинга или же представлены в режиме видеофильма, предусмотренного для показа новым работникам. При этом, первый вариант предоставляет возможность получения обратной связи по интересующим или не полностью раскрытым вопросам. Данные мероприятия способствуют скорейшей экономической и организационно-управленческой адаптации.

5. Формирование и поддержание благоприятного для работы новых сотрудников социально-психологического климата в трудовых коллективах организации. Открытый социально-психологический климат способствует социально-психологической адаптации. С этой целью рекомендуется внедрить в практику компаний проведение тренингов по профилактике конфликтов в коллективе и развитию навыков межличностного общения, а также увеличить количество вне рабочих мероприятий по совместному проведению досуга и включить в них как можно большее число персонала, например, посещение культурных, развлекательных и спортивных мероприятий и объектов.

Результатом реализации рассмотренных направлений работы в организации обеспечит:

1. Получение информации об эффективности трудовой адаптации.
2. Расширение набора адаптационных методик и процедур.
3. Своевременное профессиональное обучение новых работников, отвечающее их потребностям.
4. Документационное сопровождение трудовой адаптации.

5. Применение дифференцированного подхода к определению сроков адаптации.
6. Создание и поддержание в организации условий, обеспечивающих качественную профессиональную, социально-психологическую, психофизиологическую, эргономическую, организационно-управленческую и экономическую адаптацию в кратчайшие сроки.

Общим управленческим результатом совершенствования трудовой адаптации в организации должно стать:

1. Повышение удовлетворенности трудом новичков.
2. Сокращение сроков адаптации.
3. Формирование стабильного сплоченного штата сотрудников.
4. Повышение приверженности персонала.
5. Повышение трудовой мотивации работников.
6. Снижение показателей текучести кадров.

Литература

1. Магура М. И., Курбатова М. Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. 216 с.
2. Чиркова Ю. Р. Современные проблемы управления трудовой адаптацией персонала организации // Духовная ситуация времени: Россия XXI век. 2020. № 1 (20). С. 37–41.
3. Чиркова Ю. Р. Эффективные технологии трудовой адаптации персонала // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2020. № 1 (32). С. 93–103.

12.00.00

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 343.2/.7

**Проблема области применения статьи
о насильственном захвате и удержании власти
в уголовном праве России****Е. В. Баранов**

Статья 278 Уголовного кодекса Российской Федерации «Насильственный захват власти или насильственное удержание власти» говорит про действия, направленные на насильственный захват власти или насильственное удержание власти в нарушение Конституции Российской Федерации, а равно направленные на насильственное изменение конституционного строя Российской Федерации. «Родовым объектом этих преступлений являются общественные отношения, обеспечивающие стабильность и нормальное функционирование государственной власти в целом, а также ее отдельных институтов и органов» [8, с. 786].

Несмотря на то, что статья 278 в УК РФ относится к разделу X «Преступления против государственной власти», тем не менее под неё подпадают действия, которые препятствуют приходу к власти тех лиц или политических сил, которые обладают политической властью, но не государственной (например, муниципальный депутат хочет стать депутатом Государственной Думы), или не обладают даже политической властью, например, врач местной больницы, инженер местного завода, учитель местной школы, которые хотят стать муниципальными депутатами собрания депутатов в своём муниципальном образовании, а органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти в Российской Федерации, но могут влиять на формирование органов государственной власти, например, потому что существует муниципальный «фильтр» для избрания глав регионов, т.е. субъектов РФ, а органы власти субъектов РФ входят в систему органов государственной власти в Российской Федерации. Поэтому, например, «захват власти — это свержение, противоправное отстранение от выполнения властных функций полномочных должностных лиц

и самочинное установление контроля над тем или иным органом власти федерального, регионального или муниципального уровня» [6, с. 780], а «насилие может применяться как к представителям конституционной власти, так и к гражданам, вставшим на ее защиту» [3, с. 565], и «насилие (убийства, причинения вреда здоровью, истязания, побои, незаконное лишение свободы) может применяться государственными силовыми структурами, толпой, специально подготовленными отрядами и др.» [3, с. 565].

Политическая власть (и даже её отсутствие) может трансформироваться в государственную власть, и насильственные действия, препятствующие этому, носят признаки состава преступления, предусмотренные статьёй 278 УК РФ, потому что, согласно ст. 3 Конституции РФ, носителем суверенитета и единственным источником власти в Российской Федерации является ее многонациональный народ. Народ осуществляет свою власть непосредственно, а также через органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Согласно ст. 11 Конституции РФ, государственную власть в Российской Федерации осуществляют Президент Российской Федерации, Федеральное Собрание (Совет Федерации и Государственная Дума), Правительство Российской Федерации, суды Российской Федерации. Государственную власть в субъектах Российской Федерации осуществляют образуемые ими органы государственной власти.

Если государственная власть — это всегда одновременно с этим власть и политическая, то политическая власть — это необязательно власть и государственная. Государственная власть — это официальная (формальная, т.е. оформленная в силу действующего правового акта) власть; политическая же власть может быть неофициальной, неформальной.

Политической властью обладает любой, кто имеет влияние на большие группы людей или кто является их представителем как выразителем воли и интересов больших групп людей.

Например, власть президента, судьи, прокурора — это власть государственная и, одновременно с этим, политическая, а власть главы муниципального образования, депутата муниципального собрания депутатов, организатора схода граждан муниципального образования, лидера религиозной общины города, лидера профсоюзного движения, лидера молодёжной организации города, главы политической партии, не избравшейся в орган власти и, соответственно, не занимающий государственной должности, — это власть политическая, но не государственная. И, таким образом, по статье 278 УК РФ насилие может совершаться не только в отношении официальных носителей (представителей) государственной власти, но и носителя политической власти вообще, т.е. власти неофициальной, неформальной, но который является отражением воли и интересов больших групп людей.

Объективная сторона рассматриваемого преступления «заключается в совершении действий, направленных на:

- 1) захват власти,
- 2) ее удержание,
- 3) изменение конституционного строя» [7, с. 576], а это делается, во-первых, разрушением или полным уничтожением условий *перехода* политической власти в государственную, а во-вторых, разрушением или полным уничтожением условий реализации *права* приобретать государственную власть.

Примером первого может служить отказ в регистрации в качестве политической партии того или иного объединения людей. Примером второго может служить введение муниципального фильтра на выборах главы региона. И первое, и второе носит признаки состава преступления, предусмотренного статьёй 278 УК РФ, как только они либо *направлены* на улучшение условий удержания властных полномочий теми, кто уже ими обладает, либо *направлены* на ухудшение условий приобретения властных полномочий теми, кто ими ещё не обладает, потому что «Закон говорит о направленности действий... состав преступления формальный — преступление считается оконченным независимо от того, удалось ли преступникам достичь желаемых целей (захватить власть и т.п.)» [7, с. 576].

«Действия, направленные на насильственное удержание власти, — это применение насилия (в любой форме) со стороны лиц, обладавших государственной властью на законных основаниях и утративших ее, к представителям политических сил, пришедших

к власти в установленном Конституцией порядке. Иначе говоря, это отказ уступить власть, осуществляемый путем применения насилия к представителям тех политических сил, к которым она должна перейти» [7, с. 576].

Более того, не только «к представителям тех политических сил, к которым она должна перейти», но и к представителям тех политических сил, к которым она *могла бы* перейти. В этой статье речь идёт в том числе о преступных действиях, перекрывающих канал перехода политической власти в государственную, а также прихода в официальные властные структуры лиц или групп, организаций, которые даже не обладают политической властью.

Захват государственной власти может начинаться, что называется, «издалека» — с захвата политической власти, например, утверждение председателя молодёжного отделения партии авторитарным методом, а не демократическим (через выборы членами молодёжного отделения партии); закрытие местной региональной газеты или телевизионного канала, с главными редакторами которых не удалось договориться; не отдавать подряды на работы по государственным нуждам тем предприятиям, которые финансируют оппозиционную партию или оппозиционного политического лидера; выделить дополнительное финансирование из федерального или регионального бюджета на пиар-компанию действующей политической силы (партии или должностного лица); увольнение нелояльных лиц, например, учителей школы, отказывающихся фальсифицировать выборы; осуществление дополнительной проверки прокуратурой, следственными органами, другими официальными государственными надзорными органами и т.д. к негодным политическим силам; временно заблокировать банковские счета или «увидеть» уголовную или хотя бы административную статью у тех, у «кого надо»; и т.д., и т.д.

При этом «все действия, предусмотренные в ст. 278, насильственные. Они, кроме применения физического насилия, включают угрозу его применения, иное психическое принуждение, предъявление ультиматумов, блокирование работы конституционных органов власти, изоляцию депутатов или других представителей власти, занятие их зданий и т.д.» [4, с. 1240]. «Насильственными в данном случае признаются действия, сопряженные с фактическим использованием организованной силы... — легальных силовых структур, незаконных вооруженных формирований либо иных граждан, а также демонстрация готовности применить силу в указанных целях» [6, с. 684].

Применение насилия при незаконном захвате или удержании власти может быть не только к носителю

государственной власти, но и к носителю политической власти: «действия, направленные на *насильственное удержание власти*, — это отказ уступить власть вопреки результатам выборов, референдума или иному законному, основанному на Конституции РФ акту, соединенный с применением насилия к представителям политических сил, к которым в соответствии с Конституцией РФ должна перейти государственная власть» [5, с. 719]. Именно «должна перейти государственная власть» означает, что переход политической власти (или даже её отсутствие) в государственную власть ещё не осуществился, и не осуществился именно вследствие преступных действий по статье 278 УК РФ.

Таким образом, областью применения статьи 278 УК РФ является не только сфера государственного, но и шире — сфера политического, потому что последнее является тем материалом, из которого строится первое, и разрушение первого, как правило, начинается с разрушения второго.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). [Электронный ресурс]. URL:<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 16.01.2021).
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 30.12.2020). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 16.01.2021).
3. Клепицкий И.А. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (постатейный). 9-е изд. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. 710 с.
4. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации (научно-практический) / под ред. А. И. Чучаева. Москва: Проспект, 2019. 1536 с.
5. Комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. И. Рарог. 12-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2019. 944 с.
6. Уголовное право России. Общая и Особенная части: учебник / под ред. д-ра юрид. наук, профессора В. К. Дуюнова. 6-е изд. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020. 780 с.
7. Уголовное право России. Особенная часть: учебник / под ред. В. Н. Бурлакова, В. В. Лукьянова, В. Ф. Щепелькова; 2-е изд., перераб. СПб.: Издательство СПбГУ, 2014. 765 с.
8. Уголовное право России. Части Общая и Особенная: учебник / под ред. А. И. Рарога. 10-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2018. 944 с.

УДК 349.6

Нормативно-правовое регулирование экологической безопасности органами местного самоуправления

Л. В. Левина, А. И. Левин

Одним из основополагающих прав человека является право на благоприятную окружающую среду. Согласно статье 11 Федерального Закона от 10.01.2002 N 7 «Об охране окружающей среды» «Каждый гражданин имеет право на благоприятную окружающую среду, на ее защиту от негативного воздействия, вызванного хозяйственной и иной деятельностью, чрезвычайными ситуациями природного и техногенного характера, на достоверную информацию о состоянии окружающей среды и на возмещение вреда окружающей среде» [1, ст. 11]. Указанное право населения обеспечивается рядом организационных мер на всех уровнях деятельности публичной власти. Целью проводимых мероприятий является борьба за качество жизни человека, коллективное и индивидуальное здоровье, что обеспечивается достижением благоприятных условий жизнедеятельности человека.

Благоприятные условия являются одним из ключевых условий устойчивого развития территорий [2]. В российском законодательстве под термином «благоприятные условия жизнедеятельности человека» понимается такое «состояние среды обитания, при котором отсутствует вредное воздействие ее факторов на человека (безвредные условия) и имеются возможности для восстановления нарушенных функций организма человека» [3]. Они включают в себя комплекс факторов и условий существования общества и человека, включающий компоненты «окружающая среда-человек», «окружающая среда-общество», «общество-человек» и иные, включая социально-экономические и, как следствие, управленческие компоненты. Природные условия определяют факторы проживания человека в определенной местности. Деятельность общества в целом и его экономики вызывает воздействие на природную среду как источник ресурсов и приемник отходов деятельности.

В связи с этим ключевым звеном управления, обеспечивающим управление экологической безопасностью территории, представляется муниципальное самоуправление. Будучи наиболее близким к населению, именно оно обеспечивает не только собственные функции безопасности территории, но и может осуществлять оперативную реакцию на запросы населения по этим вопросам.

Обеспечение экологической безопасности — сложный и многогранный процесс, требующий в том числе нормативно-правового обеспечения. Согласно российскому законодательству в полномочия органов местного самоуправления входит организация мероприятий по охране окружающей среды, благоустройства территории, воспроизводство лесных и иных зеленых насаждений, утилизация и переработка отходов [4].

Часть указанных полномочий закрепляются федеральным законодательством (прямое закрепление), либо включаются муниципальным нормотворческим процессом в перечень вопросов местного значения. Таким образом, органы муниципального самоуправления в своей деятельности реализуют как собственные полномочия, так и переданные в рамках закона государством. Экологическая безопасность, являясь частью комплекса обеспечения качества жизни и безопасности населения, выступает в качестве объекта экологической политики. В свою очередь реализация целей и задач экологического развития территории становится ключевым элементом устойчивого развития государства. Экологические аспекты должны учитываться органами местного самоуправления уже на ранних этапах планирования развития территории в рамках градостроительной деятельности и землеустройства. В частности, разработка и утверждение генерального плана поселения включает в себя обя-

зательный учет климатических и иных природных факторов, что позволяет минимизировать негативное воздействие среды. Сопряженными элементами муниципального управления служат утверждение правил землеустройства и застройки, планирование и проектирование территории, осуществление сделок с землями муниципалитета. Городские округа, в свою очередь, проводят мероприятия по охране окружающей среды в пределах своих административных границ, организуют сбор, вывоз, утилизацию и переработку промышленных отходов.

Полномочия рассматриваемых органов власти определяются законодательством как вопросы местного значения и могут относиться как к самим поселениям, так и носить межпоселенческий характер. Существует и определенная разница в наборе полномочий органов местного самоуправления. Муниципальные районы участвуют в охранных мероприятиях в отношении окружающей среды межпоселенческого характера, организации переработки и утилизации отходов, защите жителей от чрезвычайных ситуаций (как техногенных, так и природных), формировании и охране местностей курортного и лечебно-оздоровительного назначения на территории муниципалитета. Городские округа, кроме того, участвуют в организации охранных мероприятий в отношении окружающей среды в границах своих территорий, организуют озеленение и благоустройство территории, эксплуатацию и воспроизводство охраняемых природных ресурсов. Также выделяются полномочия городских и сельских поселений.

Одним из важнейших аспектов обеспечения экологической безопасности территории нам представляется деятельность органов местного самоуправления по охране природы. Полномочия в области охраны природы также разделяются на специальные и общие. К общим полномочиям в рассматриваемой сфере деятельности можно отнести становящиеся природоохранными в процессе планирования и реализации. Также общими полномочиями можно считать процесс принятия и выполнения экологических программ местного значения. Специальными полномочиями выступают основания непосредственно для деятельности в области охраны природы.

Общие полномочия регулируются Конституцией Российской Федерации, уставами субъектов РФ, федеральными законами и законами субъектов о местном самоуправлении, нормативными актами муниципальных образований. Как правило они конкретизируются в процессе осуществления охраны природы и обеспечения экологической безопасности. Специальные полномочия определяются комплексом актов, которые относятся как к законодательству о местном самоуправлении, так и об охране окружа-

ющей среды в целом, и отдельных ее компонентов (водных, земельных ресурсов, воздуха, отдельных природных объектов). Выделяют следующие виды специальных полномочий:



Рисунок 1. Специальные полномочия органов местного самоуправления в области охраны природы

В создавшихся социально-экономических условиях достижение целей и задач экологической политики в отношении территории невозможно без комплексного участия всех уровней публичной власти — федеральной, региональной и местной. Реальные же полномочия органов местного самоуправления недостаточно широки и зачастую не обеспечены финансово. Кроме того, в данной области законодательство представляется недостаточно гибким.

В целом объем полномочий муниципальных образований в области экологической безопасности можно признать небольшим. С одной стороны, отсутствует единый акт, определяющий регулирование данной деятельности. С другой стороны, имеющиеся документы представляют собой предельно унифицированные нормы. Не отражается в действующем законодательстве специфика вопросов защиты окружающей среды в зависимости от плотности и количества населения, проживающего на конкретной территории. Не учитывается и специфика муниципального образования в зависимости от степени хозяйственной освоенности территории и развития промышленности.

В имеющихся нормативно-правовых актах, как правило, отсутствуют непосредственно полномочия органов местного самоуправления [6, с. 176]. Чаще мы имеем дело с переданными государственными полномочиями. Как исключение, территории наделяются собственными полномочиями в сфере работы с твердыми коммунальными отходами. Также местная власть лишена функции контроля объектов производственного и социального назначения в области охраны природы, и, как следствие, неэффективна в этом плане.

В то же время актуальность обеспечения экологической безопасности является достаточно значимой для поддержания и развития качества жизни граждан и выступает одним из факторов беспокойства в общественном мнении. Так по данным Всероссийского центра изучения общественного мнения в ноябре 2020 года ухудшение экологической ситуации в регионе проживания отметили 30% опрошенных. Наиболее острыми проблемами опрошенные считают загрязнение водоемов и берегов мусором, автомобильные выхлопы, промышленные и канализационные стоки, несанкционированные свалки. При этом, не смотря на достаточно заметный всплеск выступлений экологической направленности, поддержка экологических движений, самоорганизация граждан практически не наблюдается. Большая часть участников опроса ВЦИОМ считает, что «забота об окружающей среде» является главной задачей государства (48%) [7].

В связи с этим внимание органов местного самоуправления к организации мероприятий экологической безопасности несомненно должно усиливаться [5]. Основным направлением повышения эффективности деятельности в исследуемой области выступает усиление самостоятельной роли местной власти по следующим направлениям:

- 1) усиление роли стейкхолдера в корпоративной социальной ответственности производителей (в плане требований к модернизации и экологизации производства, находящегося в данном регионе);
- 2) рационализация природопользования (в том числе за счет усиления транспарентности во взаимодействии органов государственной власти и эксплуатантов природы);
- 3) восстановление и сохранение объектов природного наследия (в виде рекультивации и создания охраняемых территорий местного значения);
- 4) осуществление планирования развития территории (с учетом мнения местного сообщества).

Основным инструментом реализации управленческих решений в реализации указанных задач должны выступать муниципальные программы в области охраны окружающей среды и экологической безопасности. Подобные программы включают в себя следующие разделы: характеристику, принципы и цели, прогноз конечных результатов, характеристику основных мероприятий программы, перечень индикаторов, основные меры правового регулирования, ресурсное обеспечение, механизм реализации, анализ рисков.

Важным элементом подготовки эффективной и действенной программы действий в природоохранной сфере является оценка экологической ситуации,

которая должна производиться органами власти на постоянной (мониторинговой) основе.

С точки зрения экологической безопасности состояние природной среды территории может оцениваться от удовлетворительного до катастрофического (с различной степенью градации). Рассмотренные нами полномочия органов местного самоуправления призваны решать следующие управленческие задачи:

- создание и поддержание эффективной системы экологического мониторинга территории;
- ведение реестра негативного воздействия на окружающую среду хозяйствующих субъектов;
- разработка программ, проектов и иных инструментов управления экологической безопасностью;
- рационализация эксплуатации местных природных ресурсов;
- повышение эффективности реализации принимаемых местными властями мер административного и экономического характера, направленных на реализацию приоритетов экологической политики.

Нам видится, что при составлении программ экологической безопасности конкретной территории необходимо проводить дифференциацию условий осуществления деятельности как минимум по нескольким критериям. Важнейшими из них представляются размер территории, численность населения, освоенность территории, интенсивность хозяйственной деятельности и эксплуатации природных ресурсов.

Таким образом, в ходе нашего исследования мы приходим к следующим выводам. Реализация права на благоприятную окружающую среду является одним из основных прав человека. Его обеспечение, как с точки зрения права, так и общественного мнения россиян является одной из важнейших задач публичного управления. Роль органов местного самоуправления, как наиболее близкого к населению уровня власти, в решении вопросов охраны природы и экологической безопасности достаточно важна несмотря на относительно небольшой набор имеющихся полномочий в данной области социальных отношений.

Полномочия органов местного самоуправления в сфере относятся к вопросам местного значения и могут быть квалифицированы по различным основаниям. В частности, они могут относиться к поселению или носить межпоселенческий характер, быть общими или специальными, относится к различным сферам деятельности органов власти. В то же время нами выделяются определенные недостатки в регулировании исследуемой деятельности. Например, нормы, регулирующие экологическую безопасность, распределены по достаточно большому числу регулирую-

щих документов, зачастую носят общий характер и унифицированы. Мы констатируем, что роль органов местного самоуправления в области охраны природы и экологической безопасности в ближайшее время будет повышаться. При этом полностью используя уже имеющиеся законодательные нормы, можно достичь значительного повышения эффективности местной экологической политики и повышения качества жизни населения.

Литература

1. Федеральный закон «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 N 7-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справочной системы «Консультант плюс».
2. Устойчивое развитие территорий [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://niisf.org/> (дата обращения: 14.02.2021).
3. Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999 N 52-ФЗ (последняя редакция). Доступ из справочной системы «Консультант плюс».
4. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 29.12.2020) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Доступ из справочной системы «Консультант плюс».
5. Бутова Т.В., Дунаева А.И., Удачин Н.О. Обеспечение экологической безопасности на муниципальном уровне // Международный научно-исследовательский журнал. 2019. № 4 (23) Часть 1. С. 122–124.
6. Усманова Р.М. Правовое регулирование полномочий органов местного самоуправления по обеспечению экологической безопасности // Правовое государство: теория и практика. 2019. № 4 (58). С. 172–177.
7. Экологическая повестка: за десять месяцев до выборов в Госдуму [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/> (дата обращения: 14.02.2021.).

УДК 342.9

Государственное управление в условиях цифровизации

А. И. Левченко

Сегодня, в условиях формирования цифрового пространства, сфера государственного управления стоит на пороге перемен под влиянием технологического и информационного фактора. Мировые государства, столкнувшись с переходом экономики на новый этап цифрового развития, стали активно трансформировать институты и механизмы государственного управления, при чем происходит улучшение межведомственного взаимодействия органов государственной власти и их коммуникации с гражданами.

В этой связи Правительством РФ была разработана и утверждена Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» на 2018–2024 гг., которая призвана обеспечить ускоренное внедрение цифровых технологий в экономику, социальную среду и государственное управление. Несомненно, использование новых электронных платформ и цифровых технологий создаст предпосылки для трансформации функций государственного управления, развития институциональных форм, позволяющих более эффективно взаимодействовать органам власти с обществом [6, с. 61].

Кроме того, уже сейчас можно говорить и о переходе к формированию и развитию «цифрового правительства». В нашей стране начало данного процесса связано с принятием в 2017 году новой Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы [1]. Одним из основных направлений реализации положений данной стратегии становится повышение эффективности государственного управления, взаимодействия гражданского общества и бизнеса с органами государственной власти, качества и оперативности предоставления государственных услуг, в том числе за счет дальнейшего

развития электронного правительства и перехода к цифровому правительству.

Помимо того, вопросы цифровизации государственного управления находят свое отражение и в иных правовых документах стратегического планирования, к основным из которых следует отнести:

- Стратегию развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы, утв. Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203;
- Доктрину информационной безопасности Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 05.12.2016 № 646;
- Стратегию научно-технологического развития Российской Федерации, утв. Указом Президента Российской Федерации от 01.12.2016 № 642;
- Паспорт национального проекта «Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»», утв. протоколом заседания президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 04.06.2019 № 7.

Такое количество одновременно действующих различных по статусу документов, которые, по идее, должны способствовать цифровизации государственного управления, на самом деле содержат очень серьезные риски дестабилизации этого процесса ввиду отсутствия единства нормативно закрепленных целей, задач, а также мероприятий по их достижению [3, с. 27]. К тому же, программы не раскрывают отдельные проблемные аспекты неэффективности административно-государственного управления в цифровом пространстве.

Применительно к организации деятельности органов исполнительной власти с использованием информационно-телекоммуникационных технологий

предпосылками к цифровизации административно-государственного управления являются системная трансформация управленческих процессов, фундаментальное изменение деятельностного подхода к государственному управлению путем его масштабирования [2]. С учетом данных факторов возможно действительное преобразование процессов публичного администрирования, обеспечивающие организационные и управленческие функции органов исполнительной власти.

Кроме того, одними из ключевых проблем цифровизации государственного управления являются неэффективное распределение и отсутствие взаимосвязи между функциями, закрепленными за органами исполнительной власти, и ресурсами, которые выделены им, в том числе материальные, кадровые и финансовые ресурсы.

С точки зрения неэффективного распределения государственных полномочий, проблема заключается в том, что перераспределение полномочий происходит вне зависимости от материально-технического, финансового и другого ресурсного обеспечения функционирования органов государственной власти.

Так, согласно данным Института государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ (далее — «Мониторинг-2016») количество заместителей руководителей федеральных ведомств было сокращено до двух [5]. При этом перераспределение полномочий в пределах данных административных единиц в рамках административной реформы 2004 г. по решению соответствующей комиссии Правительства РФ обеспечилось без учета ресурсного обеспечения. В то же время в структуре федеральных министерств с момента начала административной реформы и до настоящего момента наблюдается обратно пропорциональный процесс, при котором происходит многократное увеличение должностей заместителей и обеспечивающих специалистов.

В соответствии с выводами, изложенными в Мониторинге-2016, проиллюстрированные кадровые изменения привели к деформации основных полномочий органов исполнительной власти, внеся некоторый дисбаланс в организационную структуру государственного управления [5].

В первую очередь, изменение соотношения основных и специфических полномочий органов исполнительной власти привело к использованию крайне неэффективных ресурсов и мероприятий организационного взаимодействия различных ведомств, часть из которой до сих пор не были завершены. При этом имеет место быть практика применения устаревших норм в условиях, когда административных регламенты своевременно не приведены в соответствие. В рамках государственного управления процессами цифро-

визации представляется, что возможным решением указанной проблемы может стать усиление межведомственного электронного взаимодействия в части упрощения процесса обмена правовой информацией.

Среди других проблем, связанных с неэффективностью административно-государственного управления в цифровом пространстве, следует отметить отсутствие механизма «мониторинга запланированных достижений (эффектов) на основании взвешенной и обоснованной системы показателей». Так, в результате реализации Федеральной целевой программы «Электронная Россия», утвержденной Постановлением Правительства РФ от 28.01.2002 г. № 653 в настоящий момент не произведена оценка эффектов реформирования системы государственных закупок на этапе разработки и внедрения данной Федеральной целевой программы. Кроме того, отдельные ее положения не были реализованы в соответствии с заявленными программными тезисами. Например, не функционируют такие информационные механизмы, как система анализа эффективности государственного, ведомственного и внутреннего документооборота и отчетности, единая информационная статистическая система, объединяющая государственные статистические данные.

Подводя итог, следует отметить, что процесс цифровизации административно-государственного управления в Российской Федерации находится на этапе своей трансформации и в части некоторых проблем требует основательного подхода в устранении его недостатков применительно к федеральным органам исполнительной власти. Для снятия инфраструктурных и правовых ограничений цифровизации административно-государственного управления потребуются значительные инвестиции в различные отрасли, увеличение вычислительных мощностей, внедрение новых технологий защиты персональных данных и информации, изменение действующего законодательства и разработка новых правовых актов [4, с. 78].

Представляется, что создание механизма по формированию единого информационного пространства, в том числе на федеральном уровне, усиление межведомственного взаимодействия органов исполнительной власти и их взаимодействия с гражданами посредством упрощения правовой регламентации процессов обмена правовой информации станут возможным решением для федеральных органов исполнительной власти в сфере информатизации. В этой связи стратегической целью цифровой трансформации институтов государственного управления должно стать не только фрагментарное внедрение технологий совершенствования деятельности институтов управления, но и повышение качества государствен-

ного управления для эффективной реализации национальных проектов, обеспечивающих устойчивый рост и конкурентоспособность экономики нашей страны.

Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/71670570/>
2. Доклад НИУ ВШЭ «Цифровая трансформация государственного управления: мифы и реальность» / под ред. Н. Е. Дмитриевой [Электронный ресурс]. URL: <https://conf.hse.ru/mirror/pubs/share/262129321>
3. Зубарев С. М. Правовые риски цифровизации государственного управления // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 6. С. 23–32.
4. Конюкова, О. Л., Летунов С. А. Роль цифровизации в государственном управлении // Global and regional research. 2019. Т. 1. № 1. С. 74–79.
5. Мониторинг полномочий федеральных органов исполнительной власти, проведенный Институтом государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ в интересах Минэкономразвития России. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2016.
6. Смотрицкая И. И. Государственное управление в условиях развития цифровой экономики: стратегические вызовы и риски // ЭТАП. 2018. № 4. С. 60–72.

УДК 343.7

Особенности преступлений против собственности по действующему российскому законодательству

О. В. Рудакова, Е. С. Шульгина

Современное уголовное законодательство Российской Федерации в качестве преступлений против собственности подразумевает включённые в главу 21 раздела VIII «Преступления в сфере экономики» УК РФ совершаемые умышленно или по неосторожности преступные деяния, связанные с противоправным нарушением права владения, или же с другими способами причинения собственнику имущественного ущерба, или с созданием угрозы причинения такого ущерба.

Сама категория собственности имеет многогранную природу, обусловленную тем, что соединяет в себе философское, экономическое и правовое начало.

Понятие «собственность», как полагают учёные, стало применяться до того, как возникла экономика и право в качестве отраслей научного знания. Данная категория нашла своё отражение уже в Римском праве, определившем её на основе отношений владения, пользования и распоряжения [11, с.17].

Совершенно справедливо многие исследователи заключают, что «выход отношений собственности на передний план научной мысли неслучаен. Вместе с дальнейшим развитием общественного производства и появлением все новых форм предпринимательской деятельности собственность приобретает большую значимость в своем экономическом аспекте» [8, с. 160].

Как отмечается рядом специалистов, категория «собственность» является одним из наиболее значимых институтов, связанных с современной организацией общественной и частной жизнью.

В повседневной лексике рассматриваемое понятие характеризует отношение индивида к той или иной вещи, а также правовой статус этой вещи.

«Собственность — это отношение, которое определяет возможности лица по использованию сто-

имостных параметров вещи. Например, добыча и переработка природных ресурсов лицом приводит к возникновению предметов потребления, во-первых, неразрывно связанных с отношением по поводу присвоения имущества, что означает невозможность присвоения этих же предметов другим лицом, и, во-вторых, столь же непрерывно связанных с несением затрат на их содержание» [10, с. 21] — следует из позиции экономической науки.

Другими словами, исходя из сказанного выше, категория «собственность» обозначает определённую степень власти над вещью со стороны кого-либо, а также связанное с этим отношение по вопросу осуществления затрат, которые обусловлены властью над вещью.

Е. С. Зрилова пишет: «Экономическое содержание собственности как объекта преступления образуют отношения присвоения (для собственника) и отношения хозяйственного использования имущества (для иного владельца). Правовое содержание собственности составляют правомочия собственника, предоставленные ему законом» [5, с. 32].

С позиций философской науки категория собственности познаётся благодаря проведению противопоставления между собственником и другими лицами — «свое» и «чужое».

Дефиниция «собственность» в отечественном праве восходит к понятию «доминиум» (от лат. «владение»), возникшему в римском праве. Современная юридическая наука и законодательство содержат квинтэссенцию всех плоскостей понимания категории собственности — и философской, и экономической, и правовой.

«Наиболее всеобъемлющим (с правовых позиций) определением собственности на сегодняшний день является её понимание как максимально пол-

ного права (осуществления власти) на свое имущество» [10, с. 23] — считает А. А. Саурин.

Стоит достаточно чётко разграничивать юридические и экономические грани содержания понятия «собственность».

В наиболее традиционном понимании, категория собственности истолковывается как правовая категория, отражающая нормативное регулирование имущественных отношений, регламентирующих количественную и качественную сторону принадлежности чего-либо кому-либо.

«Экономическое содержание собственности приобрело значимость по мере развития общественно-производственного и появления все новых форм предпринимательской деятельности» [5, с. 33] — пишут специалисты.

Отечественное правопонимание, в большинстве случаев, исходит из определения категории собственности посредством общественных отношений особого рода.

По мнению Г. Т. Абдрахмановой, собственность составляет комплекс отношений, как отдельных индивидов, так и групп, включая государство, в контексте материальных благ [3, с. 93].

Именно через принятие и последующую реализацию нормативных предписаний государство формирует допустимые пределы действий субъектов относительно владения, пользования и распоряжения определёнными материальными благами. Подобное мнение приводится в некоторых работах [4, с. 19].

Базисом института права собственности являются конституционные принципы, которые базируются на нормах, имеющих международно-правовой характер.

О важности защиты отношений собственности говорит включение их в текст основного закона страны. Право собственности находит прямое и непосредственное нормативное закрепление в целом ряде конституционно-правовых норм. В ст. 8 Конституции Российской Федерации говорится о том, что «в Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности» [1] (ч. 2 ст. 8).

В этой связи очевидно, что в рамках уголовно-правовой охраны, «конкретные формы собственности самостоятельного уголовно-правового значения для квалификации преступлений не имеют. Однако, именно они выступают непосредственным объектом преступлений против собственности» [7, с. 7].

Действующая Конституция Российской Федерации не только содержит закрепление частной собственности в качестве одной из важнейших основ конституционного строя нашего государства, но и интегрирует возможность обладания частной собственностью

в комплекс основных прав и свобод человека и гражданина.

«Каждый вправе иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами. Никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда. Принудительное отчуждение имущества для государственных нужд может быть произведено только при условии предварительного и равноценного возмещения» — обозначено в ч. 2 и ч. 3 ст. 35 Конституции РФ.

Есть мнение, что «такая формулировка о признании и защите со стороны государства, позволяет сделать вывод о наличии в Конституции РФ доктрины естественного права и о признании в качестве такового права собственности» [10, с. 25].

Невзирая на лаконичность конституционных положений, касающихся права собственности, они образуют прочный фундамент для детализации этих норм в целом ряде отраслей права: гражданского, коммерческого, предпринимательского и др.

В соответствии с позицией законодателя, выраженной в ст. 209 Гражданского кодекса Российской Федерации [2] (ГК РФ) в содержание права собственности входит ряд правомочий: право владения, пользования и распоряжения.

«Право владения — это возможность иметь имущество, право пользования — возможность получать от имущества пользу, использовать, а право распоряжения — это возможность определять судьбу имущества» [6, с.279] — верно отмечено в одной из работ, посвящённых анализируемым нами вопросам.

Полный перечень обозначенных правомочий собственности принадлежит только собственнику. В урезанном варианте отдельные правомочия могут иметься у другого законного владельца имущества. Однако, отсутствие полного перечня правомочий права собственности не лишает законного владельца законодательной защиты — напротив, такая защита предоставляется при наличии законного владения каким-либо имуществом.

Таким образом, противоправное посягательство на отношения собственности в любом качестве - как экономической, так и правовой категории — образует состав уголовно-наказуемого деяния. То есть, нельзя, причиняя ущерб отношениям собственности, как экономической категории, не причинить вреда отношениям собственности, как категории правовой.

Следует отметить, что отношения собственности в качестве объекта преступного посягательства, выступают не только когда идёт речь о совершении деяний, включённых законодателем в главу 21 УК РФ. В составах иных противоправных посягательств (например, ст. 211, 221, 226, 229, 243, 261, 325 УК РФ) отношения

собственности нередко фигурируют в качестве дополнительного объекта. Но подобные противоправные посягательства не трактуются с точки зрения науки и практики, как преступления против собственности в связи с тем, что в этих случаях (основным) непосредственным объектом преступного посягательства выступают иные охраняемые государством блага.

Что касается классификации преступлений против собственности, то она традиционно ставится в зависимость от классифицирующего критерия.

Одним из значимых критериев, наиболее часто используемых в научных работах, посвящённых исследованию преступлений против собственности, является такой критерий, как наличие признаков хищения, что позволяет нам выделить:

- хищения (кража (ст. 158, 158.1 УК РФ), мошенничество (ст. 159, 159.1–159.6), присвоение или растрата (ст. 160 УК РФ), грабёж (ст. 161 УК РФ), разбой (ст. 162 УК РФ), хищение предметов, имеющих особую ценность (ст. 164 УК РФ));
- иные преступления против собственности (вымогательство (ст. 163 УК РФ), причинение имущественного ущерба путем обмана или злоупотребления доверием (ст. 165 УК РФ), неправомерное завладение автомобилем или иным транспортным средством без цели хищения (ст. 166 УК РФ), умышленное уничтожение или повреждение имущества (ст. 167 УК РФ), уничтожение или повреждение имущества по неосторожности (ст. 168 УК РФ)).

В связи с тем, что во многих составах преступных посягательств, помещённых законодателем в гл. 21 УК РФ, фигурирует указание на корыстную цель, как обязательный признак состава преступления, то её также можно рассматривать в виде классифицирующего критерия. В результате мы имеем возможность классифицировать преступления против собственности на корыстные и некорыстные.

Исходя из такой классификации корыстные преступления против собственности можно подразделить на:

- хищения (ст. 158–162, 164 УК РФ);
- деяния, которые не содержат признаков хищения (ст. 163 и 165 УК РФ).

Хищения, исходя из способа совершения противоправного деяния, можно подразделить на отдельные формы (кража, мошенничество, присвоение, растрата, грабёж, разбой), а по размеру — на виды (причинившие значительный ущерб гражданину, в крупном размере, в особо крупном размере, а также предметов, имеющих особую ценность).

К некорыстным преступлениям против собственности относятся составы преступлений, закреплённые в ст. 166–168 УК РФ, а именно:

- «Неправомерное завладение автомобилем или иным транспортным средством без цели хищения» (ст. 166 УК РФ);
- «Умышленное уничтожение или повреждение имущества» (ст. 167 УК РФ);
- «Уничтожение или повреждение имущества по неосторожности» (ст. 168 УК РФ).

Также, в качестве ещё одного классифицирующего критерия можно использовать использование насилия. В таком случае, преступления против собственности можно разделить на насильственные:

- насильственный грабёж, предусмотренный п. «г» ч. 2 ст. 161 УК РФ;
- разбой — ст. 162 УК РФ;
- вымогательство, предусмотренное п. «в» ч. 2 и 3 ст. 163 УК РФ;
- хищение предметов, имеющих особую ценность, предусмотренное ст. 164 УК РФ, совершённое с применением насилия;
- неправомерное завладение автомобилем или иным транспортным средством без цели хищения, предусмотренное п. «в» ч. 2 и ч. 4 ст. 166 УК РФ.

Ненасильственными преступными деяниями против собственности будут являться:

- кража (ст. 158, 158.1 УК РФ);
- мошенничество (ст. 159, 159.1–159.6 УК РФ);
- присвоение или растрата (ст. 160 УК РФ);
- грабёж без применения насилия (ст. 161 УК РФ);
- вымогательство без применения насилия (ст. 163 УК РФ);
- хищение предметов, имеющих особую ценность, без применения насилия (ст. 164 УК РФ);
- причинение имущественного ущерба путем обмана или злоупотребления доверием (ст. 165 УК РФ);
- неправомерное завладение автомобилем или иным транспортным средством без цели хищения при отсутствии насилия (ст. 166 УК РФ);
- умышленное уничтожение или повреждение чужого имущества (ст. 167 УК РФ);
- уничтожение или повреждение имущества по неосторожности (ст. 168 УК РФ).

Для решения ряда научно-познавательных или узкопрактических задач, помимо обозначенных основных подходов к классификации преступлений против собственности могут использоваться и иные. В частности, в соответствии с положениями ст. 15 УК РФ, содержащей категоризацию преступлений, преступные деяния против собственности, в зависимости от

характера и степени общественной опасности, можно разделить на преступления небольшой тяжести, преступления средней тяжести, тяжкие и особо тяжкие преступления.

В зависимости от формы вины, можно выделить умышленные преступления против собственности и неосторожные.

По субъекту преступления, в контексте классификации преступлений против собственности, в науке выделяют: «преступления против собственности, субъектом которых может являться лицо, достигшее возраста 14 лет; преступления против собственности, субъектом которых может являться лицо, достигшее возраста 16 лет; преступления против собственности, субъектом которых может являться лицо, обладающее признаками специального субъекта» [9, с. 133].

По особенностям конструкции состава преступления, можно выделить преступления против собственности с материальным составом и преступления против собственности с формальным составом.

Положения, включённые федеральным законодателем в содержание гл. 21 УК РФ, как представляется, призваны в должной степени обеспечить надёжную защиту собственности, рассматриваемой в качестве материального базиса существования и функционирования современного социума. Отношения собственности обеспечивают поддержание необходимого уровня здоровья, образования, жилья, условий труда населения, через призму интересов личности.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 08.12.2020 N 427-ФЗ) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>
3. Абдрахманова Г.Т. Вопросы социально-экономического характера конституционного закрепления права собственности // Проблемы права. 2010. № 1. С. 93–97.
4. Веснин В. Р. Собственность с позиции единства правового и экономического подходов // Вопросы экономики и права. 2014. № 1. С. 19–21.
5. Зрилова Е. С. Правовые институты регулирования экономических отношений собственности // Право и экономика. 2010. № 2. С. 32–41.
6. Карпунина И. В. Владение как правомочие собственности и его содержание // Место и роль юридической науки в модернизации экономики: Сборник материалов Международной научно-практической конференции. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010. С. 279–284.
7. Кочои С. М. Преступления против собственности: учебное пособие / отв. ред. А. И. Рапог. М.: Проспект, 2014. 81 с.
8. Павловских Д. В. Конституционное право на частную собственность: понятие, гарантии // Конституция Российской Федерации: 20 лет на страже конституционных прав и свобод граждан: Международная научно-практическая конференция. Санкт-Петербург, 12–13 декабря 2013 г. - С.-Пб.: ГУАП, 2013. С. 160–165.
9. Рыбакова Е. Ф. Преступления в сфере экономической деятельности, как деяния, посягающие на собственность (классификация и юридический анализ) // Проблемы в российском законодательстве. 2011. № 4. С. 133–135.
10. Саурин А. А. Право собственности в Российской Федерации: конституционно-правовые пределы реализации и ограничения. М.: Статут, 2014. 351 с.
11. Селедникова О. Н. Понятие, содержание и конституционно-правовые основы защиты права собственности в уголовном судопроизводстве: монография. Брянск: ООО «Ладомир», 2012. 99 с.

13.00.00

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 7.072

Изучение цифровой живописи на уроках изобразительного искусства в учебном заведении с помощью средств вычислительной техники

Е. Р. Алентьева

Развитие информационных технологий и цифровой живописи пропорционально увеличивает значение правовой защиты авторских прав в сети «Интернет» для жизни общества.

Кроме того, развитие информационных технологий и внедрение средств вычислительной техники в жизнь человека формирует важнейшую задачу современной системы образования, положенной в основу образовательных стандартов. Формирование компетенций и просветительская деятельность в области применения современной техники обработки информации взаимодействует с изучением учащимися современных направлений в области изобразительного искусства.

На сегодняшний день в любой образовательной программе особое значение уделяется развитию у учащихся способности решать учебные задачи с использованием инструментов информационно-вычислительной техники и поиск источников информации в соответствии с возрастными потребностями и возможностями учащегося.

Изобразительное искусство, создаваемое с помощью специальных цифровых устройств и соответствующего программного обеспечения, приобретает новый формат. Такие произведения художник может создавать с использованием переведенных в цифровой формат нецифровых изображений с их дальнейшей цифровой обработкой, а может создавать непосредственно в цифровом формате. Последние мы предлагаем обозначать как собственно цифровые.

В любом случае, такие произведения обычно изначально предполагают виртуальную форму существования. Их оригиналы существуют только в цифровом формате в виртуальном мире, и любой их перевод на реальный носитель (например, печать) является только копией цифровых произведений.

Сегодня даже существует объединение цифровых художников-вебистов — (представителей нового художественного направления — вебизма (от англ. webism)), которое ставит своими задачами добиться признания того, что «изображение на мониторе является оригиналом произведения цифрового искусства», а также признания «цифрового произведения как подлинника, когда оно отображено в киберпространстве Интернета».

Наиболее важен аспект внедрения средств вычислительной техники и формирование информационно-коммуникационной компетентности ученика для всех учебных предметов, начиная с первых занятий. На основании этого на преподавателя художественно-эстетического образования возлагается обязанность внедрить в курс программы изобразительного искусства средства вычислительной техники. Данный процесс не предполагает вытеснение из курса программы рассмотрения традиционных видов изобразительного искусства, а служит возможностью дополнить и разнообразить курс программы современными техниками и приемами цифровой живописи, ориентируясь на мировые достижения искусства как традиционного, так и цифрового.

Традиционный курс программы «Изобразительное искусство» включает в себя основы академического рисунка и живописи. На сегодняшний день существует большое количество программ обработки информации, предполагающих обработку изображения с использованием техник и правил традиционной живописи, выполненных в программном исполнении. Внедрение в курс программы изобразительного искусства цифровой живописи позволит учащимся участвовать в онлайн выставках, конкурсах не ограничиваясь временными рамками и местонахождением.

Графическая информация — неотъемлемый вид информации, изучаемый учащимися в рамках курса программы). Возможность современных средств вычислительной техники и прикладного программного обеспечения для обработки информации предполагает изучение не только инфографики или подготовленного преподавателем материала, но и возможность создания собственного изображения. В зависимости от выбранного прикладного программного обеспечения учащийся может использовать для практического изучения различные техники и приемы, имитирующие приемы традиционной живописи (кисти, холсты). В рамках дополнительных занятий учащийся может изучить не только приемы создания цифровой картины, но и самостоятельное создание кистей, имитирующих различные художественные материалы и инструменты. Исходя из программы курса и возможности внедрения вычислительной техники выделяются несколько направлений деятельности преподавателя и обучающегося:

- самостоятельная разработка преподавателем учебно-методических материалов курса;
- поиск электронных образовательных ресурсов;
- каталогизация электронных образовательных ресурсов;
- использование готовых электронных образовательных ресурсов;
- создание и редактирование изображений с использованием специализированного прикладного программного обеспечения;
- разработка интерактивных занятий на лазер специализированного прикладного программного обеспечения.

Преподаватель должен не только знать основные сведения о цифровой живописи, но и обладать достаточным уровнем компетенций, уметь работать в специализированном прикладном программном обеспечении для обработки изображений.

Помимо работы с специализированным прикладными программным обеспечением преподаватель может использовать и средства фиксации окружающей действительности (фотоаппарат, видеокамер). На основе полученной информации преподаватель может самостоятельно изготовить методические и учебные материалы в рамках программы курса. Возможность внедрения мультимедийных средств в рамках программы курса позволяет повысить наглядность изучаемых тем и техник изобразительного искусства.

Внедрение временных технологий в рамках курса программы даёт возможность изучить техники и средства доступные не только художникам, но и самим ученикам. Применение специализированного прикладного программного обеспечения позволяет преобразовать, видоизменять, улучшать уже имеющийся

материал курса путем обработки и трансформации изображений: изменение размера и контрастности, добавление цвета, фильтрация цветовой и световой гамм.

Компетентность преподавателя в вопросах использования вычислительной техники стимулирует учащихся не только к проведению аналогичной работы, но и к самостоятельному изучению дополнительного материала в рамках полученных знаний о цифровой живописи.

Вычислительная техника помогает учащимся в построении основ композиции, колористики, цветопередачи, светотени, в рамках курса учит улучшению и редактированию изображений.

Государственный образовательный стандарт предполагает освоение учащимися доступных способов получения информации из открытого информационного пространства, что даёт возможность ознакомления с художественными произведениями, народными промыслами, историческими и культурными традициями разных народов. Основы изучения цифровой живописи не могут происходить отдельно от изучения традиционной живописи. Учащиеся изучают приемы традиционной живописи с использованием средств вычислительной техники и специализированного прикладного программного обеспечения. Полученные знания в рамках программы курса позволят учащимся выполнять междисциплинарные творческие проекты, основываясь на приемы и техники, изученные с помощью вычислительной техники.

Таким образом, содержание и изучение курса программы «Изобразительное искусство» определяет перспективы и возможности использования современных средств вычислительной техники при освоении учащимися учебных предметов, формирование компетенций в рамках работы с использованием специализированных средств вычислительной техники, познавательную и проектную деятельности учащихся. Одной из важных профессиональных характеристик преподавателя современного искусства является адаптивность к возрастным возможностям и дидактическим потребностям учащихся.

Литература

1. Агафонова Ю. А. Коллективные работы на уроках изобразительного искусства и художественного труда // Воспитание и обучение. 2017. № 9. С. 75–80.
2. Александрова Л. М. Внеклассная работа в начальной школе: Коллективное творчество младших школьников на внеклассных занятиях по изобразительному искусству. Стерлитамак: Стерлитамакский филиал БашГУ, 2013. 136 с.
3. Аникеева Н. П. Воспитание игрой: кн. Для учителя. М.: Просвещение, 2014. 144с.

4. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения. М., 2013, 374 с.
5. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. С-Пб.: Питер, 2014. 355 с.
6. Заика Е. В. Комплекс игр для развития воображения. М.: Вопросы психологии, 2014. № 2. С. 15–23.
7. Кандыбей П. Н. Игровое моделирование на занятиях изобразительным искусством. 2015. № 6. С. 27–30.
8. Кандыбей П. Н. Компьютерные технологии в развитии композиционных навыков на занятиях изобразительным искусством. 2016. № 6. С. 87–90.
9. Немов Р. С. Психология: Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений: Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология психодиагностика. М.: Просвещение: Владос, 2017. 285 с.
10. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс: Учебник для студентов педагогических вузов: В 2 кн.: Кн. 1: Общие основы. Процесс обучения. М.: Владос, 2012. 576 с.

УДК 377

Возможности организации дистанционного обучения на основе системы управления обучением Moodle

Е. В. Рудакова

В настоящее время Интернет-ресурсы предлагают широкий выбор различных систем дистанционного обучения, которые могут сделать его автоматизированным.

LMS — это онлайн-платформа для обучения. Это программное обеспечение для разработки электронных курсов, их позиционирования и непосредственного ведения электронного обучения с использованием технологий дистанционного обучения, анализа студенческой деятельности, их оценки.

Learning — обучение. Позволяет создать единую базу данных курсов и электронных учебных материалов.

Management — управление. LMS — это хорошо организованная система, в которой процессом можно управлять.

System — электронная система. Студенты могут находиться в разных городах и учиться в удобное для них время.

Основной задачей образовательной среды LMS является повышение уровня и качества методического, дидактического и информационного обеспечения организации учебного процесса студентов, преподавателей и управленческого персонала.

Успешное внедрение электронного обучения основано на выборе правильного программного обеспечения, которое соответствует конкретным требованиям, целям и задачам организации.

Факторы, которые характеризуют LMS [3]:

1. **Функциональность.** Наличие функций, необходимых для организации обучения, основано на реализации принципа обратной связи: наличие средств разработки контента, в том числе интерактивных элементов (средства проверки знаний ученика и средства общения), наличие инструменты для анализа активно-

сти студентов, управления ресурсами курса и т.д.);

2. **Надежность.** Практичность в управлении системой и простота в обновлении контента.
3. **Стабильность.** Степень стойкости перед нагрузкой на систему, вне зависимости от распорядка трудовой нагрузки и численности пользователей внутри системы.
4. **Стоимость.** Стоимость системы, ввода ее в эксплуатацию, стоимость разработки курсов и стоимость лицензионного разрешения, ограничения по численности лицензий для обучающихся.
5. **Стандарт SCORM** (англ. Sharable Content Object Reference Model, «образцовая модель объекта содержимого для совместного использования») считается международной базой для обмена курсами дистанционного обучения и его отсутствие в системе снижает вероятность взаимодействия курса с иными системами дистанционного обучения.
6. **Система проверки знаний.** Дает возможность оценить усвоение материала студентом в режиме онлайн. Система состоит из итоговых тестов, проверки активности и контрольных работ.
7. **Удобство использования.** Существенный нюанс при выборе системы. Система должна быть не сложна и понятна для учащихся.
8. **Модульность.** Курс дистанционного обучения должен состоять из особых конструкций, с легкостью используемых в создании курса.
9. **Легкий доступ.** Система, содержащая курс, должна быть доступна независимо от географического положения, часового пояса и обязана отвечать нуждам учащихся с ограниченными возможностями.

10. Абсолютная мультимедийность. Контент курса должен базироваться не только на текстовых файлах, ссылках и изображениях, но и на аудио- и видеоматериалах, также на всевозможных видах анимации (gif, flash) и 3D-графики, созданной во всевозможных редакторах.
11. Масштабируемость и расширяемость. Возможность роста числа учащихся и расширение курса путем дополнительной загрузки контента.
12. Модернизация системы. Каждая система обязана автоматически обновляться, должны быть установлены актуальные версии системы, работающие по новым стандартам обучения и технологиям передачи данных.
13. Кросс-платформенность. Система должна работать самостоятельно, не находясь в зависимости от операционных систем и серверных приложений. Учащиеся могут воспользоваться системой при помощи веб-браузера в отсутствии дополнительных установок сопутствующих программ.
14. Качественная техническая поддержка. Техническое обслуживание системы на высоком уровне, отладка программного продукта, устранение уязвимостей. Поддержка обязана оказываться разработчиками системы, также командой технической помощи университета.
15. Локализация курса и системы. Русифицированная версия системы наиболее проста и понятна, как для администрирования и разработки курсов, так и для обучения в целом.

Основой системы электронного обучения в Курском техникуме связи является LMS Moodle (Modular ObjectOriented Dynamic Learning Environment).

Moodle — это среда дистанционного обучения, посвященная формированию качественных дистанционных курсов. Данный программный продукт применяется более чем в ста странах мира университетами, школами, компаниями и самостоятельными педагогами. Согласно собственным возможностям Moodle выдерживает сравнение с известными коммерческими системами управления учебным процессом, в то же время выигрывает от них тем, что распространяется в открытых исходных кодах — это предоставляет возможность «заточить» ее под характерные черты любого образовательного проекта, дополнить новыми сервисами.

Moodle — это свободная система управления обучением, которая ориентируется на организацию взаимодействия между преподавателем и учениками, также подходит для организации традиционных дистанционных курсов и поддержки очного обучения.

Moodle дает возможность проектировать, формировать и в дальнейшем осуществлять руководство ресурсами информационно-образовательной среды. Интерфейс системы первоначально был направлен на работу педагогов, не обладающих полными знаниями в области программирования и администрирования баз данных, веб-сайтов и т.п. Система обладает удобным интуитивно доступным интерфейсом. Педагог без поддержки других, прибегая только к помощи справочной системы, имеет возможность создать электронный курс и управлять его работой.

Преподаватель может по своему усмотрению использовать как тематическую, так и календарную структуризацию курса. При тематической структуризации курс разделяется на секции согласно темам. При календарной структуризации каждая неделя изучения курса представляется отдельной секцией, такая структуризация удобна при организации дистанционного обучения и позволяет студентам верно планировать собственную учебную деятельность.

Исправление содержания курса проводится автором курса в произвольном порядке и может с легкостью реализовываться непосредственно в ходе обучения. Достаточно просто дополняются в электронный курс разнообразные элементы: лекция, упражнение, форум, глоссарий, чат и т.д. Для каждого электронного курса имеется удобная страница просмотра последних изменений в курсе.

Таким образом, LMS Moodle предоставляет преподавателю широкий инструментарий для представления учебно-методических материалов курса, проведения теоретических и практических занятий, организации учебной деятельности студентов как персональной, так и групповой.

Продуманно администрирование учебного процесса. Преподаватель, имеющий права администратора, также имеет возможность регистрировать других преподавателей и студентов, назначая им подходящие роли (создатель курса, преподаватель с правом редактирования и без него, учащийся университета, гость), распределять права, объединять студентов в виртуальные группы, получать сводную информацию о работе каждого учащегося. При помощи встроенного календаря определять даты начала и завершения курса, сдачи конкретных заданий, сроки тестирования. Используя инструмент «Пояснение» и «Форум», публиковать информацию о курсе и новости.

Ряд особенностей системы заключается в следующих пунктах [6]:

- учитываются требования современной педагогики, взаимодействия между преподавателями и студентами;
- возможность применения дистанционно и при очном обучении;

- использование эргономичного интерфейса;
- созданная система с легкостью изменяется и моделируется;
- при подключении языковых пакетов (43 языка) возможна полная локализация системы;
- учетную запись обучающегося можно изменять и редактировать;
- ориентация на свой часовой пояс;
- тематические проекты структуры курса можно распланировать по календарному плану;
- для защиты курса применена дополнительная кодировка;
- вносимые изменения отображаются на первой странице;
- итоги можно отобразить на одной странице, или преобразовать в файл;
- отслеживание работы (частота посещений, количество просмотров страниц и пр.);
- привязка электронной почты позволяет взаимодействовать с преподавателями и принимать участие в форумах.

В Moodle основным аспектом работы системы считается сам курс. Курс внутри системы — это и среда для организации процесса обучения в обычном понимании, и полноценный форум для общения людей в масштабах предмета обсуждения.

Система дает преподавателю полный контроль учебной деятельности внутри курса. В систему можно вносить изменения.

Также, система имеет инструменты для контроля знаний, которые совмещают в себе следующие функции:

- Автоматический контроль результатов испытания — возможность отображения итогов для учащихся.
- Оценивание выполненного задания и дополнение ответов комментариями преподавателя, для того чтобы преподаватель имел возможность аргументировать обучаемому его итоговую оценку.
- Быстрая обратная связь — обучаемый осведомлен о результате собственной работы, после проверки заданий.
- Исследование учета потребностей обучающихся, основанное на результатах анкет и частичных выборочных опросов. Создание протоколов и отчетов о выполненных заданиях по пройденным темам. Собственная система оценок преподавателя (5-ти балльная, 100 балловую, зачет-незачет и т.д.)

В Moodle имеется богатый набор модулей-составляющих для курсов:

1. Чат — система одновременного общения, которая дает возможность обмениваться сообщениями в реальном времени.

2. Опрос — модель голосования, с целью определения общественного мнения согласно тому или иному вопросу.
3. Форум — обмен сведениями среди всех участников процесса дистанционного обучения, предоставляет учащимся больше времени для подготовки ответов, его также можно использовать для проведения дискуссий.
4. Глоссарий — создание списка определений, определений, подобно словарю.
5. Рабочая тетрадь (Задание) — состоит из большого количества разнообразных заданий, разработанных в рамках учебного курса и собранных в одну интерактивную тетрадь. Ответы в виде текста.
6. Урок (Лекция) — преподносит учебный материал в интересной и гибкой форме. Основывается на ответах учащихся, где каждый верный ответ открывает новую страницу информации и новый вопрос, ответ на который, также, выполняет переход на следующую страницу урока.
7. Тест — состоит из различного вида вопросов, добавленных из вопросной базы. Вопросная база может состоять из вопросов различного типа: с одним вариантом ответа, с множеством вариантов ответов, с возможностью вписать свой ответ.
8. Анкета — бланк вопросов, осуществляющий сбор данных о студентах, которые помогут преподавателю узнать больше о группе и на основе этого более эффективно выстраивать свой курс.

Направленная на дистанционное образование, система управления обучением Moodle имеет обширный набор средств коммуникации. Это не только электронная почта и обмен вложенными файлами с преподавателем, но и форум (общий новостной на главной странице программы, а также различные частные форумы), чат, обмен личными сообщениями, ведение блогов.

Moodle имеет не только функциональный тестовый модуль, но и дает возможность оценивания работы обучающихся, оценивание может происходить и по произвольным, созданным преподавателем, шкалам. Присутствует возможность оценивания статей Wiki, глоссария, ответов на форуме другими участниками курса. Все оценки могут быть просмотрены на странице оценок курса, которая имеет большое количество опций по виду отображения и группировки.

Так как главной формой контроля знаний в дистанционном обучении считается тестирование, в LMS Moodle присутствует широкий инструментарий для создания тестов и проведения обучающего и контрольного тестирования. Поддерживается несколько типов вопросов в тестовых заданиях (многочислен-

ный выбор, на соотношение, правильно/неправильно, краткие ответы, эссе и др.). Moodle дает большое количество функций, делающих обработку тестов легче. Можно установить шкалу оценки, при исправлении преподавателем тестовых заданий после прохождения теста обучающимися, присутствует система полуавтоматического пересчета результатов. В системе находятся развитые средства статистического анализа итогов тестирования и, что существенно, трудности отдельных тестовых вопросов для обучающихся.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система управления обучением Moodle может быть использована для организации дистанционного обучения в дополнительном профессиональном образовании.

Литература

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 17.02.2021 N 10-ФЗ) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Алешкина О. В., Миналиева М. А., Рачителева Н. А. Дистанционные образовательные технологии — ключ к массовому образованию XXI века // Актуальные задачи педагогики: материалы VI междунар. науч. конф. (г. Чита, январь 2015 г.). Чита: Издательство Молодой ученый, 2015. С. 63–65.
3. Бичева И. Б. Использование системы Moodle как средства повышения эффективности образовательной деятельности // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 5. Ч. 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/> (дата обращения: 02.03.2021).
4. Бондарева С. Г., Завалко Н. А. Состояние, тенденции и этапы развития дистанционного образования в мировой и отечественной теории и практике [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ido.tsu.ru/> (Дата обращения: 11.03.2021).
5. Лобачев С. Л. Планирование учебного процесса в системе дистанционного обучения в вузе // Труды XX Всероссийской научно-методической конференции «Телематика 2013». 2013. С. 76–78.
6. Позняк Ю. В., Гаркун А. С., Царева А. А. Возможности системы Moodle и актуальность ее применения в сфере образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elib.bsu.by/> (Дата обращения: 20.02.2021).
7. Позняк Ю. В., Гаркун А. С., Царева А. А. Возможности системы Moodle и актуальность ее применения в сфере образования // Материалы Республиканской научно-практической конференции «Инновационные технологии в образовании, науке и производстве», Минск, 6–7 декабря 2007 г. Мн.: БНТУ, 2007. С. 156–157.
8. Полат Е. С., Буханкина М. Ю., Моисеева М. В. Теория и практика дистанционного обучения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. Е. С. Полат. М.: Академия, 2014. 416 с.
9. Содикова Ф. С., Сариев Р. Б. Обучение с Moodle в высшем образовании // Молодой ученый. 2019. № 19 (257). С. 19–22.
10. Тарасенко Ф. П. Документация по Moodle 2.5: Ч. 2. Установка Moodle для Windows / пер. с англ. В. А. Тунда, под ред. Ф. П. Тарасенко. Томск: НИ ТГУ, 2013. 14 с.
11. Тютюгина С. Г. Организация дистанционного обучения в образовательном учреждении: методическое пособие. КГТА, 2013. 140 с.
12. Moodle — Open-source learning platform: портал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://moodle.org/> (Дата обращения: 01.03.2021).

22.00.00

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 364

Понятие и сущность социальной защиты населения

З. С. Петрова, А. А. Кольцов

Формирование в России демократического, правового и социального государства обусловило повышение интереса к правовому регулированию тех социальных отношений, которые связаны с социальной защитой, поддержкой государством, обществом малоимущих, бедных категорий граждан.

В научный оборот понятие «социальная защита», по мнению Т. К. Мироновой вошло в 1992 года, хотя понятие «социальная защита населения», или «социальная безопасность», впервые появилось в США в 1935 году. В последующем оно распространилось во всех западных странах для обозначения системы мер, защищающих любого жителя страны от экономической и социальной деградации вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода, болезни, рождения ребенка [3, с. 37].

В России под социальной защитой населения начали понимать систему органов власти различных уровней, предприятий и учреждений, обеспечивающих государственную поддержку различным категориям граждан — многодетным семьям, материнству, отцовству, детству, ветеранам, инвалидам, военнослужащим, уволенным из армии, и их семьям, пенсионерам, работникам социальной сферы, безработным [2, с. 12].

Таким образом, отечественная наука под социальной защитой понимает «систему мер, направленных на поддержку граждан, пострадавших от социальных рисков или оказавшихся в трудной жизненной ситуации».

В специальной литературе российскими авторами предлагается более широкое понятие «социальная защита». Например, В. Ш. Шайхатдинов указывает, что социальная защита — государственные и негосударственные меры, направленные на создание благо-

приятной среды существования человека как члена общества» [45, с. 39].

И. В. Цыганкова включает в социальную защиту национальные системы охраны труда, помощь государства в получении образования [5, с. 16].

Н. П. Черноморченко полагает, что предоставление материальных благ, связанных с реализацией права на жилище, также является социальной защитой [6, с. 12].

Т. К. Миронова предлагает рассматривать социальную защиту, как «деятельность государственных и негосударственных органов и организаций по осуществлению мер экономического, правового, организационного характера, которые направлены на предупреждение или смягчение негативных последствий для человека и его семьи при наступлении определенных социально значимых обстоятельств (в том числе социальных рисков), а также на сохранение приемлемого уровня их материального и социального благополучия» [3, с. 51].

Особенностью современного этапа является стремительное развитие методологии и методов социальной защиты населения. Методология социальной защиты означает систему правил и способов организации и построения теоретической и практической деятельности. Она направлена против ситуаций риска в нормальной жизни граждан.

Под социальным риском понимается предполагаемое вероятное событие в жизни человека, наступление которого приводит к постоянной или временной утрате способности к труду.

К основным видам социальных рисков относятся: болезнь, временная нетрудоспособность, получение травмы в течение трудового процесса, профессиональное заболевание, материнство, инвалидность, наступление старости, потеря кормильца, признание

безработным, смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении.

Методика объединяет приемы, методы исследования и операции практического освоения и теоретического понимания социальной защиты как сложной системы.

Объектами социальной защиты можно считать социальные учреждения в виде конкретных общественных организаций, учреждений, систем (образования, здравоохранения, социальной защиты, занятости, труда, культуры, спортивного и оздоровительного комплексов).

Основные формы социальной защиты представляют собой юридически определенные социальные гарантии и их удовлетворение на основе основных стандартов и планов; управление расходами и доходами граждан; социальное страхование; социальную помощь; социальные услуги; определенные целевые социальные программы.

Отметим, что социальная защита населения — это один из ключевых элементов социальной политики Российской Федерации. В качестве составной части общей политики государства, социальная политика касается отношений между общественными группами, обществом в целом и его представителями в частности, различных изменений в социальной структуре, улучшения уровня жизни в людей обществе, для улучшения жизни граждан, удовлетворение нужд на всех возможных уровнях.

На наш взгляд, данный подход наиболее полно отражает категорию «социальная защита» применительно к современным российским реалиям. Именно существование социальных рисков, представляющих собой негативное воздействие окружающей среды, обуславливает необходимость разработки, осуществления и совершенствования мер социальной защиты населения.

Н. А. Елбаева указывает на то, что «социальная защита, основные составляющие содержания которой закреплены в статье 7 Конституции Российской Федерации, является важнейшим элементом социальной политики государства. В целом социальную защиту можно представить как систему социальных мер, призванных ограждать людей от различных неблагоприятных для их жизни воздействий со стороны социальной среды и смягчать последствия таких воздействий» [1, с. 14].

Таким образом, вышеуказанные понятия социальной защиты сводятся только к удовлетворению минимальных потребностей человека, однако, социальная защита — сложное явление и понятие. Являясь предметом исследования административного, уголовного, гражданского, трудового, конституционного права,

данная проблема в то же время объективно требует общетеоретического анализа. Возможности теории государства и права позволяют разработать целостную теорию социальной защиты и тем самым избежать издержек узкоотраслевого подхода в оценке содержания, направлений правового регулирования, гарантий, обосновать с учетом федерального устройства Российской Федерации предложения по совершенствованию этой деятельности.

Итак, под социальной защитой населения в России понимается деятельность государства, органов местного самоуправления и работодателей по созданию условий для нормальной жизнедеятельности населения. При этом социальное обеспечение входит в социальную защиту населения.

Смысл социальной защиты населения заключается в уменьшении отрицательного влияния факторов, снижающих качество жизни населения, а также в обеспечении условий для улучшения качества жизни граждан, особенно, наименее защищенных категорий. И, следовательно, построение оптимальной структуры органа государственной власти и территориальной системы управления сферой является одним из важных аспектов для эффективного управления системой социальной помощи и социальной защиты населения.

Социальная защита как политика государства по обеспечению прав и гарантий в области уровня жизни призвана обеспечить удовлетворение потребностей человека: права на минимально достаточные средства жизнеобеспечения, на труд и отдых, защиту от безработицы, охрану здоровья и жилища, на социальное обеспечение по старости, болезни и в случае потери кормильца и много другое.

Так как Российская Федерация определена в Конституции РФ как социальное государство, следовательно, должна решать ряд задач как общества в целом, так и отдельных его граждан посредством комплексной системы социальной защиты:

- снижения социальной напряженности в обществе;
- оказания социальной помощи семьям, отдельным гражданам, попавшим в трудную жизненную ситуацию;
- адаптации населения к новым социально-экономическим условиям, социальной реабилитации граждан, в том числе несовершеннолетних, являющихся инвалидами;
- создания благоприятных условий для людей, нуждающихся в стационарном социальном обслуживании, а также во временном приюте;
- защиты прав и интересов детей и подростков, оставшихся без попечения родителей, безнад-

зорных детей, профилактики правонарушений среди несовершеннолетних [4, с. 12].

Таким образом, назначение социального государства, согласно Конституции РФ, состоит в проведении политики, направленной на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Смысл принципа социального государства состоит в том, что оно стремится к некоторому уравниванию людей в их социальном положении за счет перераспределения государственных доходов, сглаживанию негативного эффекта от имеющегося в обществе социального расслоения.

Определяя круг объектов, подлежащих социальной защите, стоит заметить, что круг объектов может рассматриваться как в узком, так и в широком смысле. В широком смысле объектами социальной защиты являются все граждане Российской Федерации, так как правом на социальные гарантии со стороны государства обладают все граждане.

В узком смысле к объектам социальной защиты относятся социально слабые группы населения – граждане, которые по своим объективным возможностям не могут самообеспечиваться без мер социальной помощи.

К социально слабым слоям населения следует отнести: инвалидов, ветеранов, граждан пожилого возраста и граждан, достигших возраста 80 лет, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также многодетные и неполные семьи.

Политика государства в области социальной защиты населения основывается на определенных принципах:

- принцип социального партнерства, т.е. устраняя практическую социальную проблему, государство принимает решение о сотрудничестве с заинтересованными учреждениями и организациями;
- принцип приоритета государственных начал, т.е. государство является гарантом предоставления социально-приемлемого уровня жизни для тех, кто не может достичь этого самостоятельно;
- принцип экономической справедливости, т.е. социально-экономической поддержки для тех, кто не может участвовать в экономических отношениях по объективным причинам;
- принцип адаптивности, т.е. возможность и способность системы социальной защиты к самосовершенствованию и саморазвитию;
- принцип превентивности мер по социальной защите, т.е. прогнозирование и предотвращение социальных рисков в регионе, для наиболее лучшего их устранения, в частности, гибко сочетая платные и бесплатные услуги.

Отметим также, что к принципам государства в области социальной защиты, относится принцип поощрительности властными структурами с целью общественно-политического резонанса на те или иные социально значимые события, получившие общественную оценку, либо для поддержания государственных важных деяний принимаются решения, ориентированные на социальную поддержку отдельных социальных групп, слоев населения, а в некоторых случаях — индивидов, а также принцип заявительности, т.е. социальная помощь, которая предоставляется нуждающемуся гражданину по мере письменного обращения заявителя или лица, представляющего его интересы» [2, с. 20].

Разработка приоритетных направлений развития социальной защиты населения является одним из важных аспектов, для эффективного управления системой социальной помощи и защиты населения.

Например, в соответствии с Законом Курской области от 28 декабря 2005 года № 102-ЗКО (с изменениями на 10 апреля 2020 года) «О наделении органов местного самоуправления Курской области отдельными государственными полномочиями Курской области в сфере социальной защиты населения», для получения адресной социальной помощи граждане, получившие ранение, контузию, травму или увечье при исполнении обязанностей военной службы, которым не установлена инвалидность, или их законные представители представляют в органы социальной защиты населения по месту жительства либо в областное государственное бюджетное учреждение «Многофункциональный центр предоставления государственных или муниципальных услуг» заявление с приложением определенного комплекта документов.

Таким образом, вышеуказанные принципы направлены, на то, чтобы социальная помощь оказывалась всем в ней нуждающимся слоям населения.

Социальная политика — это поле деятельности государства, в котором практически осуществляется одна из его важнейших функций, а именно: создать такие условия, чтобы была возможность для всех членов общества удовлетворять свои потребности в общепринятой системе ценностей. Центр социальной политики государства — это всегда человек, который выступает как его цель, объект и субъект [4, с. 14].

Таким образом, сущность государственной политики, направленной на социальную защиту населения, являются меры, предпринимаемые государственными органами, на создание и поддержание нормального уровня жизни социально незащищенных категорий граждан, совершенствование законодательства в сфере социальной защиты и контроль за правильностью правоприменения. Основанная на определенных принципах, продуманная с учетом со-

циальных изменений, урегулированная правовыми нормами политика государства в сфере социальной защиты является залогом благополучия общества и государства в целом.

Литература

1. Елбаева Н. А. Социальная защита как институт социального государства: сущностные и конституционно-правовые аспекты: На примере Республики Алтай: автореферат дис. к. юрид. наук / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. Москва, 2013. 22 с.
2. Кольцов А. А., Свиридов В. И. Повышение эффективности управления деятельностью учреждений социально-культурной сферы // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2016. № 2 (7). С. 19–21.
3. Миронова, Т. К. Социальная защита в России: монография. М.: ООО Алюр СМ, 2014. 275 с.
4. Рыбкина И. С., Кольцов А. А. Концепция и анализ деятельности органов местного самоуправления в области социальной политики // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2020. № 2 (22). С. 12–15.
5. Цыганкова И. В. Особенности системы социальной защиты в России // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. Сер. 3. Экономические, гуманитарные и общественные науки. 2016. № 3. С. 16–18.
6. Черноморченко Н. П. Право социального обеспечения: учеб.-метод. пособие / М-во образования Рос. Федерации; Саратов. гос. акад. права. Саратов: Саратов. гос. акад. права, 2014. 125 с.

23.00.00

ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 32

Общественно-политическое состояние гражданского общества в Российской Федерации и её субъектах

Ю. К. Фёдорова

Развитие гражданского общества в России — это глубокий и много векторный процесс, который невозможно оценить в простых категориях «больше» — «меньше» или «хуже» — «лучше». Рассмотрим общественно-политическое состояние гражданского общества на примере данных, характеризующих Российскую Федерацию в целом и Курскую область как её медианного по социально-экономическим показателям региона.

Расширению форм взаимодействия между государством и гражданским обществом существенно мешает ряд институциональных и социокультурных барьеров, в том числе низкий уровень доверия граждан к создаваемым институциональным формам гражданского общества [7, с. 123]. Потребности в развитии гражданского общества напрямую зависят от уровня доверия/недоверия. В этом случае доверие населения — это совокупность социально обоснованных и социально подтверждённых ожиданий в отношении деятельности некоммерческих организаций.

Исследования показывают, что наибольшим доверием среди граждан РФ пользуется общество защиты прав потребителей. На втором месте в рейтинге доверия — ветеранские объединения. Им доверяют от 9 до 11% жителей нашей страны. Третье место — у садовых и дачных товариществ, а также профсоюзов (7–10%) [5, с. 87].

Стабильно низкое доверие фиксируется к политическим партиям и местному самоуправлению. Это отражает сложившийся образ этих субъектов гражданского общества как неэффективных в решении вопросов защиты интересов населения и их насущных социальных проблем. На вопрос о недоверии к различным видам некоммерческих организаций на первом месте у жителей Курской области чаще всего стоят политические партии. На втором месте в рей-

тинге недоверия стоят товарищества собственников жилья, жилищно-строительные кооперативы. Доля не доверяющих им находится в диапазоне от 6 до 10%.

Сомнения россиян в возможностях структур гражданского общества объясняются рядом причин объективного и субъективного характера [8, с. 42].

Во-первых, резкое падение жизненного уровня актуализировало для рядового гражданина проблему элементарного выживания. Бедность, пугающие перспективы завтрашнего дня практически свели на нет гражданское чувство, желание бороться за свои права. Данная причина актуальна и сегодня. Поскольку далеко не все регионы Российской Федерации отличаются стабильностью и прогрессом в социально-экономическом развитии. Демократические ценности не могут быть реализованы в стране, где даже по официальным данным более 30 млн. граждан находятся на грани нищеты, где противостояние бедности и богатства, общества и власти делает невозможным формирование климата доверия и толерантной среды, так необходимой для создания реального гражданского общества. Россия — из редких в мире стран, где даже человек, много и честно работающий, зачастую получает зарплату, на которую прожить невозможно [9, с. 136].

Во-вторых, крайне низкий уровень информационного обеспечения деятельности общественных организаций способствует формированию слухов и домыслов о структурах гражданского общества.

В-третьих, нечистоплотность ряда общественных организаций дискредитировала истинную роль, значение, возможности гражданских объединений в общественно-политическом процессе. Если сегодня граждане указывают на отсутствие возможности участвовать даже в местном самоуправлении, то тенденция роста абсентеизма становится реальностью.

Разумеется, подобные условия не способствуют качественному развитию гражданского общества как третьего сектора российского социума.

В начале 2020 года зарегистрировано более 213 тыс. некоммерческих организаций. В сравнении с показателями прошлых лет наблюдается незначительное сокращение количества некоммерческих организаций, за последние три года их численность уменьшилась на 4,5%. В целом это прогнозируемая ситуация, обусловленная последовательной работой в сфере контроля за деятельностью некоммерческих организаций, прежде всего, по исключению из ведомственных реестров сведений об организациях, фактически прекративших деятельность. В прошлом году регистрацию в госорганах прошли 12,6 тыс. новых НКО, что на 5,8% меньше, чем в позапрошлом году. Более 15 тыс. организаций были исключены из реестра, из них 4,9 тыс. — по решению суда, ещё 5,7 тыс. — по решению налоговых органов.

В Курской области на 2020 год зарегистрировано чуть более 1,8 тыс. некоммерческих организаций, в том числе около тысячи общественных объединений. Положительный результат приносит презентация лучших социальных практик НКО с целью трансляции накопленного положительного опыта. Налицо — ярко выраженная позитивная динамика участия некоммерческих проектов нашего региона в грантовых конкурсах. Год от года растёт количество и, что важнее, качество общественных проектов курян.

Среди тысяч созданных гражданских объединений существует определённая доля тех, кто не ориентирован на отстаивание реальных интересов людей. Наличие данных структур позволяет точнее определить спектр недостатков, присущих структурам гражданского общества. Это получение финансирования от влиятельных зарубежных фондов в качестве приоритетной задачи, обслуживание сомнительных групповых и коммерческих интересов; подмена цивилизованной политической конкуренции корыстной борьбой за статусную ренту; ориентация рынка избирательных технологий и лоббистских услуг на теневой сектор; унылое однообразие большинства партийных программ.

Практика совместной деятельности курских общественных структур и региональной власти подтверждает вышеназванную тенденцию. Однако вынуждены отметить, что структуры гражданского общества Курской области не являются полноценными участниками общественно-политического процесса. Это вызвано:

- невысоким уровнем правовой грамотности;
- низким уровнем работы с населением;
- отсутствием необходимого кредита доверия со стороны граждан.

Более того, далеко не все созданные и зарегистрированные структуры являются действующими. Существование бездействующих некоммерческих организаций можно определить, как естественное и закономерное явление, оставшееся от ранних этапов формирования гражданского общества. Но дальнейшее сохранение таких общественных структур сегодня является дестабилизирующим фактором.

Однако необходимо отметить, что параллельно с деструктивными процессами в социуме развиваются процессы адаптации, идёт поиск конструктивных форм и способов сотрудничества общественных и государственных структур Курской области. К основным формам взаимодействия общественных структур и региональной власти относят:

- личные контакты, знакомства;
- круглые столы, совместные публичные акции;
- юридическое консультирование;
- консультирование по вопросам организации деятельности;
- подготовку совместными усилиями областных программ для различных категорий граждан по наиболее актуальным проблемам;
- участие общественных организаций в мероприятиях, проводимых Администрацией области;
- участие представителей областной Администрации в акциях общественных объединений.

Наиболее результативной и эффективной формой сотрудничества являются личные контакты, круглые столы и участие в совместных мероприятиях, организованных властями и некоммерческими организациями. Данный выбор не случаен. Личные встречи как первичная форма взаимодействия позволяют существенно снизить уровень формальности и обезличенности в системе коммуникационного взаимодействия между общественными структурами и официальной властью. Именно личные встречи позволяют сократить дистанцию между органами власти и объединениями граждан. Более того, личные встречи способствуют трансформации образа народных масс в восприятии действующей власти из серой, безликой, аморфной массы в союз активных, инициативных, ответственных личностей, не просто отстаивающих свои права, но и готовых к диалогу и сотрудничеству ради общих интересов. А также образа власти: от бездушной, оторванной структуры от народа к участвующему партнёру.

Согласно сложившейся в регионе практики, участниками вышеназванной формы сотрудничества являются лидеры негосударственных объединений и Управление по общественным проектам и взаимодействию с институтами гражданского общества Администрации Курской области. Роль и значение данной структуры в утверждении гражданского об-

щества и гармоничных взаимодействий с властью трудно недооценить, поскольку именно данное управление является первичной и наиболее мобильной инстанцией по оказанию общественным организациям помощи и поддержки, консультированию любого уровня сложности.

На данный период установились и поддерживаются крепкие отношения между Управлением по общественным проектам и взаимодействию с институтами гражданского общества и политическими партиями, а также целым рядом некоммерческих организаций.

Важно, на наш взгляд, отметить, что заинтересованность в сотрудничестве с региональными структурами гражданского общества проявляют и официальные лица Курской области: губернатор, зам. губернатора по внутренней политике, руководитель Комитета внутренней политики и другие чиновники Администрации региона. Однако именно Управление по общественным проектам и взаимодействию с институтами гражданского общества инициирует, организует проведение встреч, мероприятий и прочих акций с участием высших сановников области и общественных структур. Таким образом, наличие и функционирование Управления является, по нашему мнению, важным фактором для гармоничного и полноценного развития сотрудничества между структурами гражданского общества и органами власти Курского региона.

Основным трендом последних лет стал рост гражданской активности и самоорганизации на местном уровне. Российское гражданское общество начало стремительно взрослеть. Сформировалась фактически целая профессиональная отрасль в сфере деятельности некоммерческого сектора, так называемые социально ориентированные НКО. Вполне естественно, что в последние годы участие представителей третьего сектора в развитии страны постоянно возрастает.

Стержневым направлением деятельности для структур гражданского общества является осуществление общественного контроля органов государства и местного самоуправления. Общественный контроль выражается в стремлении представителей сообществ скорректировать или отменить неудачные управленческие решения. Для эффективного общественного контроля требуется сообщество экспертов с активной жизненной позицией, представляющих как интересы общества в целом, так и конкретные территориальные коллективы, социальные группы, этнические меньшинства. Но в Курской области по причине низкой гражданской активности, в том числе среди лиц, обладающих соответствующей квалификацией и опытом, ощущается дефицит общественных экспертов [6, с. 172–173].

Сегодня на этом фундаменте потихоньку формируются новый подход к участию гражданского общества в жизни страны — от контроля к участию. Смысл его заключается в том, чтоб подключать уполномоченных лиц общественности к выработке стратегических планов и проектов. Подготовка важных решений обязана проходить с участием уполномоченных лиц общественности, в числе которых должны быть эксперты, которые зачастую разбираются в существе дел лучше, чем чиновники. Оживить социально-экономическую жизнь региона можно не только через развитие экономики, но и посредством формирования социальной активности граждан. Самоорганизация местных жителей, участие в принятии решений — одни из самых действенных механизмов развития территорий.

В любой стране ответственность населения за происходящее в обществе является необходимым условием развития третьего сектора. Но сегодня уровень ответственности граждан в зависимости от масштабов происходящего недостаточно высок для формирования участвующего управления. Это видно на примере опроса граждан Курской области [4, с. 8]. В той или иной мере чувствуют ответственность за то, что происходит в доме, дворе, где проживают, 33% курян. Не чувствуют ответственности за происходящее в городе 51% курян. Кроме того, жители Курской области (62%) не чувствуют ответственности за происходящее в стране.

Опрошенные жители региона в большинстве своём (71%) полагают, что могут повлиять на происходящее в их городе (посёлке, селе) лишь в незначительной мере. Жители области вовлечены в такие практики гражданского общества, как денежные пожертвования и добровольная деятельность. Однако вовлечение в общественно-политические, виртуальные и религиозные практики курян недостаточно [4, с. 45].

Наиболее распространёнными формами активности среди жителей Курского региона являются участие в мероприятиях по благоустройству места жительства 51% (причём масштаб мероприятий различен: от уборки двора до мероприятий благоустройства городского уровня), а также участие в собраниях жильцов 47% [5, с. 87].

Включенность населения Курского региона в деятельность некоммерческих организаций в целом невысока (23%). Наибольшая часть опрошенных курян участвует в деятельности туристических, спортивных, охотничьих организаций, товариществ собственников жилья, кооперативов, профсоюзов. Меньше всего население принимает участие в деятельности женских организаций, некоммерческих организаций, созданных по национальному признаку, и экологических организаций.

Ещё одним направлением деятельности является создание региональных интернет-порталов гражданского общества, которые ставят основной целью обеспечение максимальной возможности обсуждения в виртуальной среде актуальных проблем развития регионов (например, см. сайт «Действуем вместе»). К работе портала привлекаются эксперты, лидеры общественного мнения. На сайте и в блогах ведётся активный диалог государства, общественных организаций и рядовых граждан. Основная идея таких площадок состоит в том, чтобы люди самостоятельно формировали его контент [2, с. 161].

К результатам данной деятельности можно отнести разработку и принятие ряда программ социальной направленности. Необходимо отметить, что региональные структуры гражданского общества принимают активное участие на стадии разработки программ. Именно представители негосударственных организаций формулируют и вносят предложения, направленные на изменение общественно-политической практики.

Некоммерческие организации участвуют и на стадии реализации программы. Например, они задействованы в информационно-рекламных акциях, направленных на пропаганду нового проекта среди населения.

В регионах общественные палаты выступают ведущей площадкой гражданского диалога [10, с. 107]. В соответствии с Федеральным законом от 23 июня 2016 года № 183-ФЗ «Об общих принципах организации и деятельности общественных палат субъектов Российской Федерации» и соответствующими законами субъектов, общественные палаты созданы во всех регионах России для защиты прав и свобод, учёта интересов и потребностей граждан, некоммерческих организаций при формировании и реализации государственной политики, для осуществления общественного контроля за деятельностью органов власти. Общее количество членов региональных общественных палат превышает 3,5 тыс. человек. Деятельность большинства палат организована через создание профильных комиссий. В настоящее время в 83 общественных палатах субъектов Российской Федерации образовано 646 комиссий по разным направлениям деятельности. Как правило, основные комиссии занимаются социальными вопросами — это образование, здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство, экономика, поддержка предпринимательства, семья и демография, общественный контроль. Интересен опыт Курской области, где выделено такое направление как мониторинг реализации указов Президента РФ.

Общественные палаты взаимодействуют со всеми структурами третьего сектора — профсоюзными,

ветеранскими, молодёжными, просветительскими и экологическими организациями, обществами охраны памятников истории и культуры, однако, как показывает практика, их инициативы не всегда получают должную поддержку.

По данным опроса аналитического отдела аппарата Общественной палаты РФ 1340 участников форумов «Сообщество — 2019», число членов некоммерческих организаций и гражданских активистов, принимающих участие в деятельности общественных палат различного уровня, растёт ежегодно. Но не участвуют в их деятельности почти половина представителей гражданского общества. Здесь необходимо совершенствование механизмов поддержки и каналов обратной связи. Примерно половина участников опроса полагает, что общественная палата их региона выполняет функции площадки взаимодействия между властью и гражданскими активистами, некоммерческим сектором, бизнесом. Вторая половина опрошенных полагает, что палата не является успешной площадкой взаимодействия, либо они не имеют определённого ответа на этот вопрос.

Таким образом, потенциал региональных общественных палат как структур гражданского общества, организующих активность его членов на местах, в целом достаточно высок. Вместе с тем целевым ориентиром как для федеральной Общественной Палаты, так и палат регионов должна быть оценка их работы, при которой абсолютным большинством респондентов будет признаваться факт активного влияния палат на динамику мнения граждан и продвижение общественных инициатив.

Между тем о росте активности региональных палат говорят данные мониторинга открытости и прозрачности их сайтов [3, с. 37]. Самым распространённым форматом подачи информации о деятельности общественных палат являются новости: такой раздел есть на всех 83 сайтах. Анонсы предстоящих мероприятий публикуют 48 сайтов региональных палат. На 30 сайтах есть специальный раздел, посвящённый экспертизе законопроектов, а на 18 сайтах — проекты заключений, направленных в органы власти. Тексты нормативно-правовых актов, регулирующие вопросы работы с обращениями граждан, имеются на 15 сайтах. Информации об исполнении бюджета палаты нет ни на одном из сайтов.

Общественная палата Курской области создана в 2006 году и действует в соответствии с региональным законом от 22.07.2005 №57-ЗКО «Об Общественной палате Курской области». В создании и работе данной палаты были задействованы наиболее мобильные и активные общественные структуры региона: женские, ветеранские, студенческие, благотворительные, волонтерские и спортивные общественные организа-

ции; общества инвалидов, чернобыльцев, казаков и целый ряд других. Основная цель Общественной палаты Курской области — консолидировать усилия по выдвигению гражданских инициатив регионального значения, направленных на реализацию прав и законных интересов жителей области.

Сферу интересов Общественной палаты Курской области составляют вопросы экономики, поддержки предпринимательства и развитию цифровизации; пространственное развитие ЖКХ и экология области; образование, наука, культура и молодёжная политика; социальные вопросы, здравоохранение и спорт; общественный контроль и реализация избирательных прав; взаимодействие с общественными организациями, общественными советами при органах власти и местного самоуправления; межнациональное сотрудничество и межконфессиональные отношения; взаимодействие с правоохранительными органами и противодействие коррупции.

Таким образом, процесс формирования гражданского общества РФ и Курской области продолжается. Уже существуют позитивные тенденции среди населения, готовность проявлять себя в социально-ориентированных практиках, оказывать помощь окружающим. Однако у населения слабо проявляются умения и навыки формирования более тесных социальных связей с социальным окружением, выходящим за пределы ближнего круга общения, возникают сложности в проявлении солидарности. Несмотря на имеющиеся достижения, структуры гражданского общества характеризуются функциональной незрелостью, низкой эффективностью деятельности, отсутствием необходимых ресурсов для качественного и своевременного решения общественно-значимых вопросов. В этих условиях общественные палаты всех уровней есть фактор развития современного общественно-политического процесса. Они призваны нарастить уровень проявления социальной инициативы гражданами страны.

Литература

1. Федеральный закон № 183-ФЗ от 23.06.2016 «Об общих принципах организации и деятельности общественных палат субъектов Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»
2. Боев Е. И., Зотов В. В. Информационно-коммуникативное обеспечение гражданской экспертизы в условиях региона // Известия Юго-Западного государственного университета. 2011. № 6-2 (39). С. 157–162.
3. Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации за 2019 год. М., Общественная палата Российской Федерации. 2019. 64 с.
4. Дрёмова Л. А., Когай Е. А. Доклад о состоянии гражданского общества в Курской области. Курск: Изд-во ЦР «Лощман», 2019. 75 с.
5. Килимова Л. В., Нишнианидзе О. О., Ветрова О. А., Гайдукова И. Б. Состояние гражданского общества в Курской области // Известия Юго-западного гос. ун-та. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2015. № 1 (14). С. 80–88.
6. Когай Е. А. Социальные практики гражданского участия в развитии регионов Центрального Черноземья // Вестник Омского ун-та. Серия «Экономика». 2015. № 3. С. 167–173.
7. Преликова Е. А., Зотов В. В. Социальное доверие как основа системы социальных коммуникаций местного сообщества // Коммуникология. 2017. Т. 5. № 1. С. 121–133.
8. Пясецкая Е. Н., Колесникова Е. О. Особенности развития гражданского общества в Курской области // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2017. № 2 (11). С. 42–44.
9. Татаренко Н. Е., Левин А. И. Проблемы формирования и реализации социальной политики Российского государства // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. 2015. № 14 (1). С. 136–143.
10. Хизёв В. С., Анциферова И. В. Общественная палата российской федерации как средство обеспечения взаимодействия государства и граждан // Государство и общество: вчера, сегодня, завтра. Серия: Социология. 2015. № 15 (1). С. 107–115.