



Методы науки

апрель (4) 2019

В номере:

- Трудовые споры: теория и практика
- Моделирование управления деятельностью бизнес-школы
- Сущность прокурорского надзора за законностью задержания подозреваемого
- Новые цифровые знаки и их применение в быту и многое другое...

МЕТОДЫ НАУКИ

Научно-практический журнал
№4 / 2019

Периодичность – один раз в месяц

Учредитель и издатель:

Издательство «Инфинити»

Главный редактор:

Хисматуллин Дамир Равильевич

Редакционный совет:

Д.Р. Макаров

В.С. Бикмухаметов

Э.Я. Каримов

И.Ю. Хайретдинов

К.А. Ходарцевич

С.С. Вольхина

Корректурa, технический редактор:

А.А. Силиверстова

Компьютерная верстка:

В.Г. Кашапов

Опубликованные в журнале статьи отражают точку зрения автора и могут не совпадать с мнением редакции. Ответственность за достоверность информации, изложенной в статьях, несут авторы. Перепечатка материалов, опубликованных в журнале «Методы науки», допускается только с письменного разрешения редакции.

Контакты редакции:

Почтовый адрес: 450000, г.Уфа, а/я 1515

Адрес в Internet: www.naukarus.ru

E-mail: mail@naukarus.ru

© ООО «Инфинити», 2019.

ISSN 2541-8041

Тираж 500 экз. Цена свободная.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| <i>Морозова Г. В.</i> Анализ деятельности компаний Ульяновска в области корпоративной социальной ответственности..... | 5 |
| <i>Неретина Е. Ю.</i> Управление рисками нефтегазодобывающих проектов – один из факторов повышения их эффективности..... | 7 |
| <i>Никитина О. В.</i> Роль анализа материально-производственных запасов в организации..... | 9 |
| <i>Еремина Л. В., Ван Сюган</i> Проблемы при организации службы логистики и применение аутсорсинга..... | 11 |
| <i>Щербакова Е. И., Алещенко О. М.</i> Особенности управления капиталом сельскохозяйственных предприятий..... | 13 |
| <i>Семенова М. И., Миннуллина А. Ю.</i> Особенности потребительского поведения в сфере образовательных услуг..... | 16 |

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

| | |
|---|----|
| <i>Халзрынов Г. С.</i> Сущность прокурорского надзора за законностью задержания подозреваемого..... | 19 |
| <i>Зейналов Э. Ф.</i> Доказывание в юридическом процессе как средство установления истины..... | 23 |
| <i>Полякова А. А.</i> Путь развития экономического и валютного сообщества государств Центральной Африки..... | 25 |
| <i>Приженникова А. Н.</i> Трудовое законодательство в образовании: актуальные вопросы..... | 27 |
| <i>Приженникова А. Н.</i> Трудовые споры: теория и практика..... | 31 |

ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ

| | |
|---|----|
| <i>Дерябина В. А., Гридин Р. А.</i> Методология синергетики как основание анализа межличностных отношений..... | 38 |
|---|----|

ГЕОЛОГО-МИНЕРАЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

| | |
|--|----|
| <i>Селезнева С. Н.</i> Детализация процесса расширения гидридной Земли..... | 40 |
|--|----|

ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ

Данилова Д. В.

| | |
|---|----|
| Отношение Парижской Коммуны к церкви..... | 42 |
|---|----|

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

Анваржонова Н. Р., Бекназарова С. С.

| | |
|--|----|
| Актуальность разработки проекта «Виртуальный музей»..... | 44 |
|--|----|

Камолитдин Т. Б.

| | |
|---|----|
| Специфика менеджмента веб-проектов..... | 46 |
|---|----|

Норова З. Х.

| | |
|--|----|
| Тил ва нутқ ҳақида умумий маълумотлар..... | 48 |
|--|----|

Анализ деятельности компаний Ульяновска в области корпоративной социальной ответственности

Морозова Галина Викторовна
студент 3 курса факультета управления
Ульяновский государственный университет

Несмотря на то, что корпоративная социальная ответственность для российского бизнеса довольно молодое явление, данная концепция бурно развивается как на федеральном уровне, так и на региональном. Ульяновская область занимает активную позицию относительно этого вопроса. В регионе ежегодно проводятся разные мероприятия и реализуются программы по внедрению принципов и стандартов корпоративной социальной ответственности на ульяновских предприятиях.

Политика Правительства Ульяновска в области КСО дает плоды. По результатам Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» 2016 года в трех номинациях победили три ульяновские компании. Это Акционерное общество «Авиастар – Самолетное производство», «Авторский лицей Эдварса № 90», «Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия имени П.А. Столыпина».

На сегодняшний день основные компании в Ульяновске, которые ведут бизнес в соответствии с принципами социальной ответственности, это в своем большинстве крупные организации. Такая же ситуация складывается и на федеральном уровне. Это объясняется тем, что у больших компаний, во-первых, есть средства на реализацию политики корпоративной социальной ответственности, во-вторых, они не могут игнорировать тенденции в мире бизнеса. Малый и средний бизнес на данный момент времени отстает в вопросе социальной ответственности.

Однако предлагается появление положительной динамики в этом вопросе, что обусловлено введением в 2016 году Стандарта КСО Ульяновской области. В рейтинге 2016 года по внедрению КСО участвовало 1435 организаций региона, однако его лидером стал один из победителей всероссийского этапа уже упомянутого выше конкурса – АО «Авиастар-СП».

Деятельность «Авиастара» может послужить компаниям Ульяновского региона неким ориентиром в вопросе социальной ответственности в отношении своих сотрудников. Свою социальную миссию компания обозначила следующим образом: содействие благополу-

чию работников предприятия и повышению уровня благосостояния своих сотрудников.

В соответствии с заявленной миссией ведется работа по реализации различных социальных программ внутри организации. В копилке «Авиастара» программа «Забота» (социальная поддержка ветеранов ВОВ и труда, воинов интернационалистов, ликвидаторов аварии на Чернобыльской АЭС); программа «Семья» – средства, запланированные на реализацию данной программы, направлены на улучшение материального положения нуждающихся работников; жилищная программа – «Авиастар - новое поколение»; корпоративная пенсионная программа - корпоративная пенсия, дополнительная к государственной.

«Авиастар» также реализует молодежную программу (в рамках которой на предприятии активно работает Совет работающей молодежи) и жилищную программу.

В собственности компании находится детский оздоровительный лагерь «Березка», который организует летние смены для детей в возрасте от 6 до 16 лет.

Социальные программы «Авиастара» направлены, прежде всего, на создание благоприятных условий для работы и профессионального роста своих сотрудников и обеспечения возможностей для достойного заработка.

Приоритетными целями политики Ульяновской области в сфере корпоративной социальной ответственности были решение проблем работодателя и работника, тогда другие аспекты КСО были слабо развиты (это видно и по деятельности лидера рейтинга Стандарта КСО области).

Несмотря на общую тенденцию развития социально-ответственного бизнеса в области, компании региона стараются учитывать различные аспекты корпоративной социальной ответственности.

Например, деятельность IT-компании «SibirSoft» в данном вопросе более разносторонняя. Организация уделяет большое внимание развитию образования Ульяновской области в сфере информационных технологий. «SibirSoft» имеет систему грантов, которые выдаются образовательным учреждениям на разви-

тие талантов в ИТ и с целью популяризации ИТ среди школьников. С этой же целью уже 11 лет при поддержке компании проходит олимпиада «Мастер ИТ» среди школьников.

Также «SibirSoft» запустила проект под названием IT.Place, который представляет собой образовательную площадку для обмена опытом, знанием и повышения квалификации ИТ-специалистов с предоставлением возможности поработать со специалистами в области разработки ПО.

Компанией были открыты кафедры на базе университетов ДИТИ НИЯУ МИФИ (Димитровград) и УлГТУ, где ведущие специалисты «SibirSoft» ведут лекции и помогают студентам адаптироваться в ИТ среде.

Также в Ульяновской области реализует проект «itc73», который на протяжении нескольких лет поддерживает «SibirSoft». Эта программа позволяет бесплатно получить знания всем желающим в области ИТ.

Одной из целей программы КСО компания называет – помощь детям из детских домов. Уже не первый год «SibirSoft» поддерживает детский дом «Гнездышко». Средства, собранные на благотворительном тренинге «Кризис-время возможностей», были направлены на покупку необходимых товаров для детского дома «Гнездышко».

Также компания делает шаги в области сохранности окружающей среды, в рамках этого направления ИТ-компания произвела очистку заброшенного парка «Дружба народов» в Ульяновске.

«SibirSoft» старается расширить границы своей деятельности в области корпоративной социальной ответственности. Наиболее успешное направление их деятельности можно считать многообразные образовательные программы, которые помогают в решении проблемы развития человеческого капитала Ульяновской области.

Еще одна заметная компания, которая считает социальные программы и благотворительность важной частью своей деятельности, это «Волга-Днепр». Авиакомпания старается выстраивать политику корпоративной социальной ответственности по различным направлениям.

В рамках направления развития образования и науки «Волга-Днепр» сотрудничает с ведущими вузами Ульяновска – УлГУ, УлГТУ, УВАУГА. Одним из наиболее значимых социальных проектов Группы компаний «Волга-Днепр» является создание и развитие Международной школы «Источник» в Ульяновск.

Компания оказывает поддержку культуры и искус-

ства Ульяновской области и уже много лет сотрудничает с Ульяновской областной филармонией, Музеем изобразительного искусства им. А.Пластова, Ульяновским театром кукол им. народной артистки СССР В.М.Леонтьевой, Ульяновским областным драматическим театром им. И.А. Гончарова, в попечительский совет которого входит «Волга-Днепр».

При поддержке «Волга-Днепр» проходит ежегодная акция «Помоги собраться в школу» в Ульяновске. А также благодаря сотрудникам компании были собраны подарки в Областной специализированный Дом ребенка и «Дом детства».

Уже много лет «Волга-Днепр» оказывает поддержку ветеранам и инвалидам Ульяновской области. Компания сотрудничает с «Ульяновским областным госпиталем ветеранов войн», клубом пожилого человека «Возрождение», Ульяновской общественной организацией инвалидов, «Геронтологическим центром», Реабилитационным центром для инвалидов молодого возраста «Сосновый бор», социально-реабилитационным центром для несовершеннолетних «Причал надежды» и «Алые паруса» и др.

Также «Волга-Днепр» реализует программы по поддержке спорта и здорового образа жизни в регионе, оказывая адресную поддержку спортивным школам и клубам, различным мероприятиям. «Волга-Днепр» выступает спонсором Федерации авиационного спорта Ульяновской области и др.

Компания «Волга-Днепр» в своей социальной политике делает акцент на поддержке местных социальных учреждений.

Если говорить в целом о деятельности компаний Ульяновска в области корпоративной социальной ответственности, то можно заметить, что нет единого комплексного подхода к реализации КСО. Данная проблема не уникальна, она наблюдается и на федеральном уровне. На сегодняшний день политика КСО на предприятиях носит разрозненный характер.

Также следует отметить, что наиболее успешно реализуемый аспект корпоративной социальной ответственности на ульяновских предприятиях это социально-трудовые отношения. Один из приоритетных составляющих КСО – это ответственность перед клиентом – слабо реализуется в политике КСО предприятий.

Развитием социальных программ и благотворительностью в основном занимаются крупные региональные компании. Вопросы экологии на сегодня редко затрагиваются областными организациями.

Список литературы:

1. Коротков Э.М. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, Москва, 2013. – 455 с.
2. Социальная ответственность: [Электронный ресурс]// Группа компаний «Волга-Днепр», 2017. URL: http://www.volga-dnepr.com/social_responsibility/ (Дата обращения: 2.04.17)
3. Корпоративная социальная ответственность: [Электронный ресурс]// Copyright 2001-2017SibirSoftLtd. URL:<https://www.sibirsoft.com/ruru/about/responsibility/> (Дата обращения: 3.04.17)
4. Социальные программы: [Электронный ресурс]// Авиастар-СП, 2017. URL: http://www.aviastar-sp.ru/social_programs/ (Дата обращения: 5.04.17)

Управление рисками нефтегазодобывающих проектов – один из факторов повышения их эффективности

Неретина Екатерина Юрьевна

студент 2 курса Магистратуры факультета «Менеджмент»

направление «Проектный менеджмент»

Научный руководитель: Грузина Юлия Михайловна

к.э.н., доцент

Финансовый университет при Правительстве РФ

Обеспечение стабильного и эффективного развития нефтегазодобывающей отрасли Российской Федерации – залог энергетической безопасности страны и сохранения места России на мировом энергетическом рынке.

Среди факторов повышения экономической эффективности проектов в нефтегазодобывающей отрасли одним из ключевых является создание и совершенствование системы управления рисками.

Развитие системы управления рисками: от обеспечения соответствия законодательным требованиям и стандартам к процессу, сфокусированному на идентификации и оценке рисков, к изменению культуры организации и внедрению управления рисками на всех уровнях организации.

Система управления рисками проекта включает в себя несколько взаимосвязанных процессов, начиная от планирования управления рисками, идентификации, анализа, планирования реагирования, до контроля проектных рисков.

Целью процесса управления рисками проекта являются, с одной стороны, снижение вероятности возникновения и ослабление воздействия неблагоприятных событий в ходе реализации проекта, с другой стороны, повышение вероятности возникновения и усиление воздействия благоприятных событий для обеспечения достижения целей проекта.

С целью развития культуры управления рисками важно избегать восприятия риск-менеджмента, как отдельного от бизнеса, самостоятельного процесса. Один из наиболее действенных, и, при этом, простых способов – включение элементов анализа рисков в процесс принятия решений.

В рамках многоотраслевого исследования компании «Ernst & Young» были выделены верхнеуровневые риски для компаний нефтегазовой отрасли: доступ к запасам, государственное участие в нефтегазовой отрасли, возрастающий объем требований в области безопасности производства и воздействия на окружающую среду, риск ухудшения финансовых условий деятельности компаний, усложнение операционных условий деятельности компаний, дефицит кадров с необходимой квалификацией, риск изменения климата, риск конкуренции, вызванный появлением новых технологий.

Ключевые специфические риски, которые могут оказать материальное влияние на проекты нефтегазодобывающей отрасли:

- макроэкономические риски, связанные с негативным развитием мировой экономики, могут привести к уменьшению объемов рентабельной добычи нефти и газа компаний, а это, в свою очередь, к уменьшению объема эффективных к разработке запасов и снижению экономической эффективности проектов. Несмотря на ограниченные возможности компаний по управлению макроэкономическими рисками, они, используя сценарный подход, могут выявлять наиболее чувствительные к изменению макроэкономических параметров инвестиционные проекты и принимать необходимые управленческие решения, в т. ч., направленные на оптимизацию портфеля инвестиционных проектов;

- деятельность по добыче углеводородов на опасных производственных объектах сопряжена с рисками аварий, остановки технологических процессов, выбросам опасных продуктов, причинению вреда окружающей среде, возникновению пожара, несчастным случаям. Для минимизации вероятности незапланированных остановок производственных мощностей и, как следствие, недополучению операционного дохода в компаниях созданы системы промышленной безопасности, которые предусматривают постоянный мониторинг состояния технологических установок, проведение превентивных мероприятий по предотвращению аварий на производстве, внедрение современных и инновационных методов диагностики, технологий, проведения модернизации для обеспечения стабильности функционирования систем;

- для экономических перспектив проектов по разработке месторождений нефти и газа одним из главных факторов является налоговый режим, который в России характеризуется постоянным пересмотром фискальных условий в сторону повышения налоговой нагрузки, что существенно повышает риск снижения рентабельности проектов. В качестве мер по снижению данного риска предполагается важным совершенствование российского налогового законодательства, которое позволит создать условия для стимулирования инвестирования ресурсодобывающих компаний и обеспечение

гарантий защиты вложенных средств в геологоразведку и развитие международного сотрудничества при реализации проектов.

- проекты в нефтегазодобыче характеризуются большой капиталоемкостью, особенно на первоначальных этапах проектов. Очень часто у одной компании, реализующей проект, недостаточно средств, особенно в свете того, что проект может начать реализовываться при благоприятной макроэкономической ситуации, когда у компании достаточно денежных средств, а в условиях кризиса их может не хватать, так как прибыль предприятий сокращается. Опыт реализации проектов, как на международной арене, так и в России показывает, что задача может быть решена путем разделения инвестиционных рисков: создание консорциума участников, в который входят как производственные, так и финансовые компании, которые разделяют риски ухудшения макроэкономической ситуации.

- риск усложнения операционных условий в нефтегазодобыче требует использования современных передовых технологий. Одной из важнейших задач международного сотрудничества в сфере нефтегазодобычи для России является трансфер опыта, знаний и технологий для повышения его экономически эффективной разработки, причем не только передовые технологиче-

ские процессы, но также, что не менее важно, организационные и управленческие.

Одной из задач управления рисками в нефтегазодобывающей отрасли является превращение рисков в возможности:

- выход компаний с разведкой и разработкой месторождений в новые регионы создает возможности для них по приросту запасов и добычи углеводородов;

- риск конкуренции, вызванный появлением новых технологий, с другой стороны, открывает доступ к дополнительным запасам;

- в условиях все более жесткой конкуренции в нефтегазовой отрасли формирование альянсов или приобретение активов становится для нефтегазовых компаний одним из способов открытия для себя новых возможностей для роста;

- в рамках введения финансовых и технологических санкций против России ключевым мероприятием для снижения риска отсутствия необходимых технологий является модернизация национальной экономики в целом и инновационного развития нефтегазодобывающей отрасли, в частности, которые призваны сократить зависимость России от внешней среды. Одна из возможностей для России - работа по локализации производства оборудования.

Список литературы.

1. Баскова М. Л. Анализ развития нефтяной отрасли России // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2015 г.). — М., 2015.
2. Дегтярева, О.И. Управление рисками в международном бизнесе : учебник. — 3-е изд., М. : ФЛИНТА, 2014. — 380с.
3. Тэпман Л.Н. Риски в экономике. — М.: Юнити-Дана, 2002. — 380 с.
4. Чернова Г.В., Кудрявцев А.А. Управление рисками: учебное пособие. - М.: Проспект, 2006. — 160 с.
5. Руководство к своду знаний по управлению проектами (Руководство РМВОК). — Пятое издание М.: Project Management Institute, 2013.
6. Обзор 10 основных рисков и возможностей для компаний нефтегазовой отрасли//Ernst&Young,2011.// [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-ru/\\$FILE/Turn-risk-into-results-OG-ru.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-ru/$FILE/Turn-risk-into-results-OG-ru.pdf)
7. Преобразование рисков и возможностей в результаты: нефтегазовая отрасль// Ernst & Young, 2011 г.//
8. [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-RU/\\$FILE/Turn-risk-into-results-OG-RU.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Turn-risk-into-results-OG-RU/$FILE/Turn-risk-into-results-OG-RU.pdf)

Роль анализа материально-производственных запасов в организации

Никитина Ольга Валерьевна

магистрант 2 курса

Технологический университет (Московская область, г. Королев)

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы анализа материально производственных запасов, который играет важную роль в финансово-хозяйственной деятельности организации. Это важное звено в деятельности любой организации.

The role of analysis of inventory in the organization

Abstract. The article analyzes the questions of inventory which have an important role in the financial and economic activity of the organization. It is an important thing in activity of any organization.

Ключевые слова/key words: прибыль, profit, расходы, costs, материально-производственные запасы, inventory, экономический анализ, economic analysis, активы компании, company assets

В современном мире, материально-производственные запасы важная составляющая любой организации. Верный анализ материально-производственных запасов важен, поэтому необходимо точное и своевременное отражение данных в бухгалтерском учете и отчетности. Проведенный по этим цифрам экономический анализ получится достоверным и полным. И это, в свою очередь, поможет организации в момент необходимости принять верное, взвешенное решение.

Основные требования, предъявляемые к бухгалтерскому учету материально-производственных запасов:

- сплошное, непрерывное и полное отражение движения (прихода, расхода, перемещения) и наличия запасов;

- учет количества и оценка запасов;

- оперативность (своевременность) учета запасов;

- достоверность;

- соответствие синтетического учета данным аналитического учета на начало каждого месяца (по оборотам и остаткам);

- соответствие данных складского учета и оперативного учета движения запасов в подразделениях организации данным бухгалтерского учета [2].

Материально-производственные запасы – это активы предприятия. Их используют для производства продукции, выполнения работ, оказания услуг.

К бухгалтерскому учету в качестве материально-производственных запасов принимаются активы:

- используемые в качестве сырья, материалов и т.п. при производстве продукции, предназначенной для продажи (выполнения работ, оказания услуг);
- предназначенные для продажи, включая гото-

вую продукцию и товары;

- используемые для управленческих нужд организации [2].

Верно и вовремя произведенный экономический анализ, сможет дать реальную картину состояния материально-производственных запасов, а как следствие улучшить итоговые показатели деятельности организации. Прежде всего, анализ материально-производственных запасов направлен на внутренних пользователей, т.е. менеджеры могут получить информацию, на основании которой можно принять решение заранее обдуманное. Также и инвесторам, планирующим сотрудничество с организацией, интересен экономический анализ, показывающий финансово экономическое состояние организации. Некорректно произведенный анализ в потребности и расходовании материально-производственных запасов, может обернуться для организации большими потерями. При недостаточном количестве материально-производственных запасов, будет нарушена ритмичность производства продукции, выполнение работ, оказание услуг. Это приведет к возрастанию себестоимости и уменьшению прибыли, сроки выполнения работ по договорам изменятся – возрастут, что также приведет к потере денежных средств.

При большом количестве материально-производственных запасов в организации, происходит замораживание оборотных активов предприятия, т.к. они лежат на складах в качестве сырья и материалов, запасных частей и комплектующих изделий. Денежные средства должны находиться в обороте и приносить прибыль. Поэтому, чтобы не происходило проблем в организации, необходимо проводить своевременный анализ материально-производственных запасов предприятия.

Анализ должен производиться систематически. Это поможет контролировать все виды материально-производственных запасов и вовремя принимать верные управленческие решения. Главным аспектом управления материально-производственными запасами – это приобретение такого количества запасов, которое минимизировало бы общие затраты по их содержанию, но в свою очередь было бы достаточным, для бесперебойной и прибыльной работы организации. Следовательно, необходимо грамотно проводить экономический анализ.

Своевременная оснащенность организации необходимыми и качественными материально-производственными запасами, ведет к увеличению объемов производства продукции и снижению себестоимости. Это приведет к увеличению прибыли организации.

Источниками информации для анализа материально-производственных запасов служат:

- статистическая отчетность;
- данные отдела снабжения материально-производственными ресурсами;
- сведения бухгалтерского учета (как поступления, так и расхода);
- договора, контракты.

При проведении анализа материально-производственных запасов необходимо использовать такие методы, как: метод коэффициентов, балансовый метод, метод экспертных оценок, метод сравнения, предель-

ного анализа, горизонтальный и вертикальный анализ. Они направлены на повышение эффективности использования материально-производственных запасов предприятия.

При проведении анализа материально-производственных запасов, задачами являются:

- Оценка структуры материально-производственных запасов;
- Оценка обеспеченности материально-производственными запасами;
- Оценка сроков поставки, анализ поставщиков;
- Оценка динамики материально-производственных запасов;
- Оценка расхода материально-производственных запасов.

В организации необходимо применять определенную методику анализа состояния материально-производственных запасов. Организация должна разработать собственную методику, подстраивая ее под свой вид деятельности. Методика позволит поддерживать конкурентоспособность и верно распоряжаться своими средствами.

Цель анализа материально-производственных запасов – это повышение эффективности выполнения работ, оказания услуг, с помощью рационального распределения и использования материально-производственных запасов и имеющихся денежных средств.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации «О бухгалтерском учете» № 402-ФЗ от 06.12.2011.
2. Положение по бухгалтерскому учету № 5/01 «Учет материально-производственных запасов».
3. Журнал Главбух, «Анализ материально-производственных запасов» от 17 мая 2014 года.

Проблемы при организации службы логистики и применение аутсорсинга

Еремина Л. В.

доцент кафедры Организации перевозок и дорожного движения, к.э.н.
Донской государственной технической университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Ван Сюган

магистр кафедры Организации перевозок и дорожного движения
Донской государственной технической университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

Одно из условий успешного и устойчивого развития автотранспортного предприятия, это развитая служба логистики.

Ключевые слова: Логистика, автомобильные перевозки, инфраструктура, аутсорсинг.

Сегодня в автотранспортных предприятиях можно встретить следующие варианты организации логистических процессов.

1. Распределение функций логистики между отделами. Руководители некоторых компаний заявляют, что ни логист, ни тем более отдел логистики им не нужны, так как основные логистические обязанности распределены между сотрудниками. Бывает, что руководители формально переименовывают в отдел логистики транспортный цех, подразделение доставки, нагружая сотрудников дополнительными функциями.

2. Создание собственного подразделения логистики. В фирмах создаются отделы логистики с четко прописанными функциями и структурой. При укрупнении компании некоторые руководители образуют независимое логистическое подразделение.

3. Привлечение специализированных логистических компаний (аутсорсинг).

В компании, где нет отдела логистики, соответствующие процессы должны быть отлажены и распределены между другими отделами, иначе издержки на доставку продукции будут постоянно увеличиваться.

Проблемы, возникающие при организации службы логистики на предприятиях и в организациях, естественно, имеют свои объективные причины, прежде всего, следует отметить, что логистика является относительно новым направлением экономической деятельности в целом, и в частности, на предприятиях и в организациях. При этом установление функций логистики осуществляется, как правило, за счет реформирования целого ряда традиционных функций, которые сложились исторически, регламентированы определенными положениями и выполняются определенными структурными подразделениями предприятия, для

которых служба логистики выступает в качестве конкурента. Между некоторыми подразделениями предприятия и службой логистики возникают противоречия по поводу осуществления той или иной функции или права принятия решения по определенным задачам.

Следующей проблемой в организации службы логистики на предприятии и в решении вопроса о передаче ей некоторых функций производственно-хозяйственной деятельности, осуществляемой другими подразделениями предприятия, является оптимальность и рациональность организационной структуры данной службы. Четкая организация, классически разработанная оптимальная структура службы логистики, рационализация функций, процедур и операций, закрепленных за службой логистики на предприятии, регламентация взаимодействия звеньев микрологистической цепи входят в определенное противоречие с функционированием остальных подразделений предприятия и с их организационными структурами.

Другая проблема в организации службы логистики, возникающая на предприятиях, состоит в отсутствии в настоящее время единого оптимального варианта организационной структуры по группам предприятий и организаций и каждого структурного подразделения, входящего в их состав. Существующее многообразие организационных форм и структур, имея в каждом отдельном случае определенные преимущества, порождает и ряд серьезных недостатков, оказывающих влияние не только на организационный процесс формирования логистической деятельности, но и на экономическую и производственно-хозяйственную деятельность предприятия или организации в целом.

Еще одна проблема в организации службы логистики на предприятии заключается в отсутствии в ряде слу-

чаев ее организационной и функциональной гибкости. В условиях постоянно изменяющейся экономической обстановки, усиливающейся конкуренции на рынке, изменений конъюнктуры самого рынка организационная структура службы логистики на предприятии или в организации должна быть предельно гибкой и способной в короткое время реагировать на изменения внешней среды в отличие от традиционно сложившихся и установившихся тенденций в структурах функциональных подразделений предприятий или организаций.

Для того чтобы служба логистики функционировала продуктивно, необходим ряд условий, обеспечивающих предпосылки успеха логистического направления деятельности практически любого предприятия, которые складываются из следующих составляющих:

- точная формулировка функций каждого отдельного сотрудника службы логистики - перечень прав и обязанностей, выполняемых логистических операций, процедур и направлений взаимодействия с отделами, группами и сотрудниками службы логистики;

- наличие необходимой информации о количестве сотрудников службы логистики, которые потребуются в ближайшее или отдаленное будущее, - прогнозирование будущих логистических операций, процедур, работ и функций, которые носят в основном инновационный характер, связанный с изменениями конъюнктуры рынка, мотивацией потенциальных потребителей, технических и физико-химических характеристик товаров производственного и потребительского назначения;

- информация о наборе знаний и навыков будущих сотрудников службы логистики, а также информация об объемах предполагаемых логистических операций, процедур и работ, возможном расширении предприятия и новых направлениях производственно-хозяйственной деятельности, количестве трудовых ресурсов и рынке рабочей силы, включая данные об учебных заведениях, которые готовят или будут готовить требуемых специалистов;

- необходимость подбора будущего менеджера на конкретную должность в организационной структуре, а не подбор должности для будущего сотрудника – речь в данном случае идет о формальных и неформальных производственных связях, когда неформальная связь может привести к негативным последствиям в трудовых отношениях конкретного отдела или группы службы логистики или даже предприятия в целом.

Основная задача логиста - координация работы всех отделов, а также получение и обработка информации, имеющей отношение к товарному потоку. В компетен-

цию специалистов по логистике входят снижение издержек на всех этапах реализации бизнес-процессов, координирование планов производства, продаж и закупок. С помощью логистов можно оптимизировать и финансовые показатели, и работу транспорта, склада, производства. Если на каком-то этапе произошел сбой, это ошибка логиста.

Когда организация расширяется, бизнес становится многопрофильным, лучше создать отдельную логистическую компанию. У производителя обязательно должен быть отдел логистики. Этот дополнительный сервис привлечет клиентов. В розничном бизнесе вопрос об организации собственной службы логистики возникает, когда компания начинает работать через распределительный центр. Такая схема позволит сократить:

- занятые товарными запасами площади в магазинах;
- затраты на транспорт (все везет одна машина);
- логистические затраты поставщиков.

Однако могут проявиться существенные недостатки:

- потери товаров в распределительных центрах (бой и порча при перегрузках);

- ограниченность ассортимента (нельзя оперировать скоропортящимися товарами);
- опасность увеличить издержки (на бензин, транспорт и т. д.).

Может быть, поэтому розничные операторы в последнее время сокращают ассортимент, проводимый через распределительные центры, и начинают работать по прямым договорам.

Независимо от масштабов компании руководитель отдела логистики должен подчиняться напрямую первому лицу предприятия. Если логистом будет руководитель, допустим, коммерческий директор, не исключено лоббирование интересов какого-то одного отдела. Не все подразделения компании понимают, что логистический департамент в большом холдинге выполняет контролирующую, объединяющую и связующую функции. Он не может управлять только сбытом или закупками, генеральный директор должен видеть полную картину по всем подразделениям компании.

Прежде чем заниматься организацией или реструктуризацией подразделения логистики, директору нужно определить место подразделения - в компании, степень влияния логистики на достижение целей предприятия и разработать стратегический план развития подразделения. Иначе деятельность подразделения не будет выходить за рамки текущих рутинных операций.

Список литературы

1. Бенсон Д., Уайтхед Дж. Транспорт и доставка грузов. – М.: Транспорт, 1990. – 279 с.
2. Вельможин А.В., Гудков В.А., Миротин Л.Б. / Технология, организация и управление грузовыми автомобильными перевозками. – Волгоград, 1999. – 296 с.
3. Гончарук О.В. Экономическая эффективность транспортно-технологических систем. - М.: Наука, 1991.-128 с.
4. Джонсон Дж. С. и др. Современная логистика. 7-е изд. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. – 624 с.
5. Залманова М.Е. Логистика. Учебное пособие. Саратов: Саратовский гос. техн. ун-т, 1995. – 168 с.
6. Зырянов В.В., Миронюк В.П., Шабанов А.В. Методы формирования региональных транспортно-логистических систем: Учебное пособие. – Ростов-на-Дону: РГСУ, 2004. – 174 с.
7. Логистика / Под ред. Б.А. Аникина. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 352 с.
8. Логистика: управление в грузовых транспортно-логистических системах. Учебное пособие / Под ред. Л.Б. Миротина. М.: Юристъ. 2002.

Особенности управления капиталом сельскохозяйственных предприятий

Щербакова Екатерина Ивановна

Алещенко Ольга Михайловна

кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов и кредита

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I»

Аннотация. В статье рассматриваются особенности управления капиталом сельскохозяйственных предприятий, приводятся результаты проведенного исследования структуры капитала сельскохозяйственного предприятия

Ключевые слова: капитал, сельскохозяйственное предприятие, сельское хозяйство, собственный капитал, заемный капитал, структура капитала, политика управления капиталом, источники формирования капитала, финансовые ресурсы.

Features of management of the capital of the agricultural enterprises

Summary. In article features of management of the capital of the agricultural enterprises are considered, results of a research of structure of the capital of the agricultural enterprise «Ekonivaagro» are given.

Keywords: capital, agricultural enterprise, agriculture, equity, loan capital, structure of the capital, policy of management of the capital, sources of formation of the capital, financial resources.

Сельское хозяйство имеет важное значение для экономики российского государства, поскольку является стратегически важной отраслью, а также является сырьевой базой для обеспечения бесперебойной работы перерабатывающей, легкой, пищевой и других отраслей национального хозяйства. Сельскохозяйственные предприятия являются стратегически важными предприятиями для обеспечения продовольственной безопасности страны. Поэтому особо важным аспектом является обеспечение эффективной деятельности и прибыльности сельскохозяйственных предприятий.

В агропромышленном комплексе кроме земли и труда работников в производственном процессе используется капитал. В зависимости от финансового состояния предприятия, это может быть как собственный, так и заемный капитал.

Капитал сельскохозяйственных предприятий характеризуется стоимостью финансово-производственных ресурсов, которые созданы в процессе производства для обеспечения производственных потребностей в финансовых ресурсах.

Капитал является главной основополагающей базой функционирования и развития сельскохозяйственного предприятия. От суммы собственного капитала предприятия зависит не только его финансовая независимость, но и выстраиваются стратегические перспективы его развития [3, с. 96].

Соотношение собственных и заемных источников в структуре капитала является одним из главных факторов, которые позволяют успешно развиваться предприятию, увеличивать его доходность и рыночную стоимость.

При построении эффективной структуры капитала предприятия агропромышленного комплекса, необходимо учитывать то, что она должна иметь оптимальный уровень финансовой автономии, так как высокому уровню финансовой зависимости присуща большая степень делового риска, которым характеризуется сельскохозяйственное производство.

Поэтому важно учитывать и контролировать финансовые показатели, характеризующие эффективность управления капиталом предприятия сельскохозяйственной отрасли. При этом необходимо учитывать, что различные сельскохозяйственные предприятия могут иметь различный уровень оптимальности структуры капитала в зависимости от их специализации.

Следовательно, важнейшей задачей формирования системы управления капиталом сельскохозяйственного предприятия является оптимизация его структуры с учетом определенного уровня доходности и делового риска [3, с. 96].

Прибыльность сельскохозяйственного предприятия обеспечивается уровнем эффективности политики управления капиталом. Основополагающей для развития сельскохозяйственного предприятия является эффективная система управления капиталом, потому что, при осуществлении хозяйственной деятельности, оно постоянно нуждается в использовании финансовых средств.

В современных экономических условиях сельскохозяйственные предприятия сталкиваются с проблемой нехватки собственных источников капитала, поэтому оценка размера и структуры капитала, соотношение собственных и заемных источников его формирования, является важным условием поиска эффективных спосо-

бов управления и использования.

Основными факторами, влияющими на эффективное и правильное формирование системы управления капиталом сельскохозяйственного предприятия, являются следующие:

- поддержание оптимального уровня деловой активности сельскохозяйственного предприятия;
- развитие конъюнктуры товарного и финансового рынка, обеспечение высокого уровня доходности деятельности, контроль уровня затрат на получение, обслуживание и погашение кредита;
- разработка стратегии финансирования, контроль степени риска деятельности;
- величина налогов.

Структура капитала сельскохозяйственного предприятия влияет на обеспечение его финансовой устойчивости и рост рентабельности. Кроме того, структура капитала, а именно соотношение между собственным и заемным капиталом непосредственно предоставляет информацию об уровне финансовой зависимости и стабильности сельскохозяйственного предприятия. Эффективная система управления капиталом тесно связана с его оптимальной структурой.

Выбор оптимальной структуры капитала является важным инструментом для создания стоимости сельскохозяйственного предприятия, регулирования его финансовой, независимости, устойчивости и ликвидности. В рамках выбора наиболее оптимальной структуры капитала предприятие должно основываться на оценке возможных выгод и принимать наилучшее решение по величине заемных источников финансирования в структуре капитала [1, с. 63].

Сельскохозяйственным предприятиям в рамках формирования наиболее оптимальной структуры капитала необходимо рассматривать заемные источники финансирования с точки зрения потенциальных выгод на экономии с налога на прибыль и, как уже упоминалось ранее, низких ставок затрат на заемный капитал.

К минусам заемного капитала относят прямые издержки на обслуживание кредитов, уплаты процентов по кредитам и косвенные издержки в виде утраты финансовой конкурентоспособности.

На пути к компромиссной концепции сельскохозяйственное предприятие должна постоянно взвешивать существующие и потенциальные риски, сохраняя консервативный подход к выбору доли заемного финансирования для оптимизации структуры капитала [1, с. 63].

В современных условиях рыночной экономики большое значение приобретает обеспечение финансовой независимости предприятия от внешних источников финансирования. Запас источников собственного капитала – это запас финансовой устойчивости сельскохозяйственного предприятия. Но использование в хозяйственной деятельности заемных средств, позволяет существенно повысить доходность собственного капитала [2, с. 108].

Таким образом, управление капиталом сельскохозяйственного предприятия можно свести к следующим основным направлениям:

1) установление оптимального для предприятия сельскохозяйственной отрасли соотношения использо-

вания собственных и привлечения заемных финансовых ресурсов;

2) расчет оптимальной суммы для привлечения заемного капитала в целях обеспечения нормативных значений коэффициентов для оценки структуры капитала [4, с. 55].

Методика расчета и обоснования оптимальной структуры капитала сельскохозяйственного предприятия включает следующие этапы [2, с. 110]:

1. Определяется общая потребность предприятия в финансовых ресурсах вне зависимости от возможных заемных источников финансирования;
2. Рассчитывается имеющаяся в распоряжении предприятия доля собственного капитала в общей величине средств, направленных на финансирование деятельности;
3. Определяется показатель «рентабельность – финансовый риск» для всех вариантов структуры капитала, в том числе собственного и заемного;
4. В пределах между наибольшей долей собственного капитала и его нулевым уровнем в общем объеме средств финансирования с использованием критериев максимума показателя «рентабельность – финансовый риск» и минимума скорости возврата вложенного капитала определяется оптимальное соотношение средств, поступающих на финансирование производственно-хозяйственной деятельности предприятия из различных источников [2, с. 110].

Следовательно, при построении оптимальной структуры капитала, необходимо учитывать основные важные условия:

- 1) сельскохозяйственные предприятия, которые в хозяйственной деятельности используют только собственные финансовые ресурсы, ограничивают их рентабельность лишь пределами экономической рентабельности;
- 2) сельскохозяйственные предприятия, которые в хозяйственной деятельности используют также заемный капитал, повышают рентабельность собственного капитала в зависимости от оптимальности структуры заемных и собственных средств (финансового левеиджа) и от величины ставки ссудного процента. Тогда и возникает эффект от использования предприятием заемных источников финансирования;
- 3) эффект использования заемных средств (эффект финансового левеиджа) возникает из расхождения между рентабельностью капитала предприятия и стоимостью использования заемного капитала, которая равна средней расчетной ставке банковского процента по кредиту [4, с. 54].

Важными условиями сельскохозяйственного производства, которые определяют некоторые особенности управления капиталом в данной отрасли, являются:

1) особенность построения структуры капитала предприятий различных организационных форм хозяйствования в сельскохозяйственной отрасли. К примеру, структура производственного капитала сельскохозяйственного предприятия может быть следующей: здания и сооружения равны в нем порядка 63,0% (в промышленном производстве – 44,5%), машины и оборудование составляют 16,9% (в промышленном производстве

– 48,7%), транспортные средства составляют 3,5% (в промышленном производстве – 3,7%), рабочий скот составляют 0,4%, продуктивный скот составляют 10,1%, многолетние насаждения – 3,4%;

2) некоторая часть капитала сельскохозяйственных предприятий возмещается его продукцией, помимо сферы товарного обращения (это могут быть семена, молодняк продуктивно-рабочего скота, кормовые культуры, изготовление минеральных удобрений многолетние насаждения,). В соответствии с данными межотраслевого баланса в сельском хозяйстве страны используется около 20,7% собственной сельскохозяйственной продукции;

3) сезонные колебания сельскохозяйственного производства осложняют оборот капитала данной отрасли. Об этом свидетельствуют следующие примеры. Зерноуборочная техника используется в сельском хозяйстве примерно 15-20 дней в году, техника для уборки свеклы – 20-30, сеялки – 5-10, плуги – 30-40 дней в году. В другие дни на протяжении года данная техника простаивает. Следовательно, можно сделать вывод, о том, что сезонность производства в сельском хозяйстве влечет за собой увеличение капиталоемкости по сравнению с другими отраслями экономики;

4) зависимость сельскохозяйственной отрасли от природных и климатических условий требует от предприятия формирования страховых и резервных финансовых фондов. За счет использования данных резервов покрываются убытки, которые могут возникнуть в результате сложных климатических условий и стихийных

бедствий;

5) важное значение в обороте производственного капитала в сельском хозяйстве имеют заемные финансовые ресурсы. Они могут привлекаться для формирования как основного (покупка таких средств как техника, племенная скот, вакцина, процессы мелиорации), так и оборотного (приобретение таких оборотных средств как сортовые семена, удобрения, топливо, создание фонда зарплаты) капитала;

6) оборот производственного капитала сельскохозяйственных предприятий различных форм собственности, имеют присущие только им особенности, так как на них могут существовать общенародные (к которым можно отнести землю, воду, мелиоративные системы, электросети, объекты производственно-социальной инфраструктуры), кооперативные, акционерные и частные активы производства.

Скорость общего оборота капитала в сельскохозяйственном производстве связана с рациональным использованием и повышением плодородия земельных участков.

Таким образом, важным для сельскохозяйственного предприятия является эффективное управление капиталом, которое позволяет обеспечить сельскохозяйственное предприятие требуемым объемом капитала для развития; обеспечить увеличение рентабельности сельскохозяйственного предприятия; уменьшить расходы, которые непосредственно связаны со стоимостью использования заемных источников финансирования.

Список литературы

1. Каменев К.Г. Определение оптимальной структуры капитала на примере сельскохозяйственной компании // Вестник науки и образования. - 2018. - Т. 1. - № 6 (42). - С. 63-66.
2. Васильев А.К., Фомина А.С. Управление структурой капитала сельскохозяйственного предприятия // Актуальные вопросы экономических наук. – 2009. - № 4. – С. 108-109.
3. Харламова А.О., Родина С.Е. Совершенствование управления капиталом сельскохозяйственного предприятия (на примере ООО «Дружба –2») // Экономика и эффективность организации производства. - 2017. - № 25. - С. 96-101.
4. Шишигина Т. А. Структура капитала сельскохозяйственного предприятия / Т. А. Шишигина // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2013. - № 4. – С. 53-58.

Особенности потребительского поведения в сфере образовательных услуг

Семенова Мария Игоревна

студент

Миннуллина Анна Юрьевна

к.э.н., ассистент

Тюменский индустриальный университет

В последние годы на рынке образовательных услуг в России обостряется конкуренция между учебными заведениями. Это связано с все большим распространением платного образования, ежегодным снижением числа абитуриентов в связи с демографической ситуацией в стране [1]. В этих условиях особое значение приобретает маркетинг. Определение портрета потребителя, формирование ценовой политики, налаживание коммуникационных каналов – это лишь отдельные направления маркетинговых мероприятий, ориентированные на изучение потребительского рынка.

На сегодняшний день существует достаточное число работ, посвященных изучению потребительского рынка и отражающие различные модели покупательского поведения. К ним можно отнести: структурную модель Вебстера – Винда, модель Шоффра – Лильена, модель Банхауса – Гюнтера, Модель В. Хойера и Д. МакИнниса, модель делегирования полномочий, модель взаимодействия, базовая модель покупающего центра, модель Кириши – Кучкера, модель IMP [2,3,4]. Однако главное место среди всех существующих моделей поведения потребителей занимает модель, разработанная на основе исследований Ф. Котлера Р., Г. Армстронга, Дж. Сондорса, Блэкуэлла, Дж. Говарда, Дж. Энджела, в 60-е годы [2,3,5]. Согласно данной модели процесс принятия покупательских решений включает 5 этапов: 1- осознание потребности; 2 - поиск информации; 3 - предпокупочная оценка вариантов; 4 - покупка; 5 - ответная реакция.

Однако данная модель не отражает специфику потребления образовательных услуг и персональные ценности потребителей. В связи с этим в 2016 году проведено маркетинговое исследование потребительского рынка г. Тюмени путем анкетирования абитуриентов и студентов 2-3 курса обучения для формирования портрета потребителя и изучения особенностей покупательского поведения. Место проведения маркетингового исследования: ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет».

Общее число респондентов составило 85 человек, из них 65 учтено в выборке. В выборке не отражены опросные листы имеющие ошибки технического характера и отсутствующие ответы респондентов на отдельные вопросы.

Опросный лист состоял из 10 вопросов открытого и закрытого типа, разделенных на блоки по принципу последовательности процесса покупки образовательных услуг.

Важным аспектом в изучении покупательского поведения является формирование портрета покупателя. На рынке образовательных услуг потребитель имеет четко сформированные характеристики, отражающие возраст, статус в обществе, род занятий, семейное положение, пол и др.

Важным моментом в изучении потребительского рынка образовательных услуг являются особенности процесса принятия решения о покупке и мотивационные факторы. Изучение мотивации профессионального самоопределения и системы ценностных ориентаций студенческой молодежи служит двигателем для выяснения изменений в отношении получения высшего образования. Экономическое и социальное положение нашей страны сильно изменило ситуацию в сфере высшего образования, также это повлияло на жизненные ценности, мотивацию выбора профессии. Вопросам изучения мотивации и факторов, влияющих на выбор профессии и учебного заведения студентами, уделяется особое внимание.

Выбор учениками старших классов ВУЗа является задачей, в которой много неизвестных, от правильного решения данной задачи зависит будущее самого ученика. Поэтому для победы в конкурентной борьбе за будущего студента ВУЗа должны точно отслеживать все тенденции, связанные с мотивацией абитуриентов и факторами влияния на них, предлагать новые формы и методики обучения, чтобы своевременно адаптироваться к происходящим в этой сфере изменениям. Таким образом, определение мотивации, влияющей

на абитуриентов, даёт возможность выявить те факторы и критерии, которые оказывают решающее влияние на выбор ВУЗа. [6]

В результате проведенного исследования процесса принятия решения о покупке на рынке образовательных услуг и формирования портрета потребителя были сделаны следующие выводы:

1. На этапе «Осознание потребности в образовательных услугах» потенциальные покупатели задаются вопросом: «Для чего нужно образование в ВУЗе?». Респонденты отмечают, что высшее образование важно для повышения статуса в обществе, расширения кругозора, активного времяпрепровождения в студенческие годы. Необходимо отметить, что получение знаний и диплома не превалирует над другими ответами.

2. На вопрос «В какой период жизни Вы стали серьезно задумываться о получении высшего образования?» почти половина респондентов (49 %) отметила - в 9 классе. Причем главным толчком послужила ГИА (государственная итоговая аттестация), после которой многие обучающиеся выбирали профильные предметы и стали искать подходящий ВУЗ. 23 % респондентов ответили - в 10 классе, 12 % - в 11 классе, 9 % - в 8, и 7 % студентов начали задумываться о выборе после сдачи ЕГЭ (Единого Государственного Экзамена).

3. Этапы «Поиск информации» и «Оценка вариантов» характеризуются следующими особенностями: потребитель изначально выбирает ВУЗ, в котором хотел бы получить образовательные услуги, опираясь на свои интересы, а также мнение родителей, родственников, знакомых и др. Для абитуриентов в ВУЗах г. Тюмени предлагается достаточно большой выбор специализаций технического, экономического, юридиче-

ского, медицинского и других направлений.

4. Ответы респондентов на вопрос «Какие мероприятия, слухи, рекламные средства повлияли на ваш выбор ВУЗа?» отражены на рисунке. Так при выборе ВУЗа потребители в большей степени опираются на мнение родителей, коммерческую информацию на официальных сайтах ВУЗов и с «Дня открытых дверей».

5. При выборе ВУЗа респонденты отметили важные для них критерии: а) месторасположение ВУЗа (50 % респондентов). Так, важными параметрами отмечены: ВУЗ находится недалеко от места проживания; молодой и развивающийся город; б) стоимости обучения в университете (77,2 %). При этом студенты указали, что за обучение платят родители, поэтому цена должна соответствовать бюджету семьи. 25% респондентов отметило, что обучение для них обходится дорого; в) репутация и имидж ВУЗа - 61 % респондентов считают, что оценка данного показателя очень важна для дальнейшего трудоустройства.

6. Ориентируясь на выбор ВУЗа, студенты общались с выпускниками, родственниками, учителями и друзьями, отзывы которых также помогли определиться. Из 32 обучающихся, 56,3% указали что отзывы знакомых важны для поступления. Студенты воспринимали информацию от первых лиц: о предоставляемом качестве образования в ВУЗе, положительные отзывы выпускников о занятиях, преподавателях, возможность получения практического опыта во время стажировки в летний период.

В результате проведенного исследования сформирована модель покупательского поведения, учитывающая особенности рынка образовательных услуг (таблица).



Рисунок. Варианты ответов респондентов на вопрос «Какие мероприятия, слухи, рекламные средства повлияли на ваш выбор ВУЗа?»

Таблица. Модель процесса принятия решения о покупке на рынке образовательных услуг

| Этапы процесса принятия решения о покупке | Этапы процесса обучения потребителя | Статус потребителя |
|---|---------------------------------------|---------------------------|
| 1. Осознание проблемы | Школьник 9-11 класс | Потенциальный потребитель |
| 2. Поиск информации о ВУЗе | Выпускник 11 класса, абитуриент | Потенциальный потребитель |
| 3. Оценка вариантов получения высшего образования (ВУЗов, направлений подготовки) | Абитуриент | Потенциальный потребитель |
| 4. Поступление в ВУЗ | Абитуриент | Фактический потребитель |
| 5. Обучение в ВУЗе | Студент | Фактический потребитель |
| 6. Выпуск и поиск работы на рынке труда | Выпускник ВУЗа, бакалавр / специалист | Бывший потребитель |

Сформированная модель позволяет учитывать статус потребителя на отдельном этапе процесса принятия решения о покупке, определять сроки, регламентирующие этап процесса обучения потребителя и разрабатывать конкретные мероприятия по воздействию на потребительское поведение на рынке образовательных услуг.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 10.03.2017).
2. Бест Р. Маркетинг от потребителя. Серия: Книги Стокгольмской школы экономики / Р. Бест. – Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 760 с.
3. Котлер Ф. Маркетинг Менеджмент. 14-е изд. / Ф. Котлер, К.Л. Келлер. – Санкт-Петербург: Питер, 2015. – 800 с.
4. Наумов В.Н. Поведение потребителей: учебное пособие / В.Н. Наумов. – Москва: Инфра-М, 2017. – 248 с.
5. Романенкова О. Поведение потребителей: учебник / О. Романенкова. – Москва: Вузовский учебник, 2015. – 320 с.
6. Рыченков М.В., Рыченкова И.В. Киреева В.С. Исследование факторов, оказывающих влияние на выбор вуза абитуриентами, на различных этапах процесса поступления // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6 Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=11612> (дата обращения: 12.04.2017).

Сущность прокурорского надзора за законностью задержания подозреваемого

Халзрынов Георгий Саналович

Саратовская государственная юридическая академия

Научный руководитель: Курохтина Елена Сергеевна

кандидат юридических наук, доцент кафедры прокурорского надзора и криминологии
Саратовская государственная юридическая академия

В настоящее время деятельность прокуратуры Российской Федерации весьма высоко оценивается как гражданами Российского государства, так и высшим руководством нашей страны. Президент России В.В. Путин на расширенном заседании коллегии Генпрокуратуры РФ 23 марта 2016 года отметил, что за весь период своего существования прокуратура успешно справлялась со своими основными задачами, внося значимый вклад в укрепление правовых основ жизни государства и общества. Глава государства назвал работу прокуроров эффективной и результативной, подчеркнув, что только за 2015 год прокурорскими работниками было выявлено более 5 миллионов нарушений законности в Российской Федерации.

Что касается отношения граждан к прокуратуре РФ, то данные опросов, проводимых за последние годы, а также статистические данные по обращениям в прокуратуру показывают, что рейтинг надзорного ведомства неуклонно возрастает.

Например, в 2012 году опрос населения РФ показал, что полностью доверяют органам внутренних дел 23,5% респондентов, прокуратуре - 33,0%. В 2013 году начальник Управления по рассмотрению обращений и приему граждан Генеральной прокуратуры РФ отметил, что только за первое полугодие 2013 г. в органы прокуратуры поступило более 1,9 миллиона обращений, из них удовлетворено 20,8%, т.е. практически каждое пятое обращение признано обоснованным и приняты соответствующие меры прокурорского реагирования.

В 2014 году председатель Совета Федерации РФ В. Матвиенко привела следующие факты: «На сегодняшний день прокуратура остается самым действенным и доступным для граждан инструментом защиты нарушенных прав» - подчеркнула спикер верхней палаты российского парламента. По ее словам, ежегодно в органы прокуратуры поступает более 3 миллионов различных обращений от граждан. «Этот показатель постоянно растет, и такая

тенденция показывает, что рейтинг доверия к органам прокуратуры со стороны населения повышается», - сказала Матвиенко.

Сохраняется эта тенденция и в текущем году, что, несомненно, связано с активной деятельностью прокуратуры по осуществлению надзора за законностью в сфере соблюдения прав и свобод человека и гражданина, в системе которого важное место занимает реализация полномочий прокурорского надзора, за законностью задержания подозреваемых в совершении преступлений. Данное направление деятельности прокуратуры является самостоятельным видом надзора и предусмотрено положениями части 2 статьи 1 Федерального закона от 17.01.1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

Особая значимость существования института прокурорского надзора за законностью задержания подозреваемых обусловлена не только необходимостью реализации прокуратурой правозащитных функций в отношении лиц, задержанных на законных основаниях, но и таким обстоятельством, как выявление незаконных задержаний.

Т.М. Сыщикова обоснованно предлагает считать изначально незаконным задержание, преследующее иные, кроме процессуальных, цели, например, оказание незаконного воздействия на задержанного с целью получения признательных показаний; обоснование задержания необходимостью производства с задержанным определенных оперативно-розыскных мероприятий и ряд других.

По этому поводу следует отметить, что незаконное задержание влечет за собой такую меру восстановления нарушенных прав задержанного, предусмотренную УПК РФ, как реабилитация. В силу положений части 2 статьи 133 УПК РФ, право на реабилитацию имеет, в частности, подозреваемый, уголовное дело, в отношении которого прекращено в связи с отсутствием события преступления, состава преступления, а также в

связи с непричастностью к совершению преступления.

В случае если задержание производится по заведомо незаконным основаниям, либо с нарушениями процессуальных требований, нарушаются не только права конкретной личности, но и общественные отношения в сфере законной деятельности органов государственной власти. Поэтому справедливым следует признать высказывание О.А. Луценко о том, что необоснованное вовлечение лиц в уголовное судопроизводство в качестве подозреваемых является ошибкой органов обвинения и обязательно должно влечь реабилитацию таких лиц.

Важность и необходимость осуществления прокурорского надзора за законностью задержания подозреваемых лиц обусловлена также достаточно низким уровнем правовой и процессуальной культуры должностных лиц правоохранительных органов, производящих задержание.

Так, согласно результатам опроса, проведенного научными работниками Сибирского юридического института МВД России среди сотрудников оперативных подразделений, было выявлено, что только 36% из 125 опрошенных сотрудников, отвечая на вопрос о том, какими нормативными правовыми актами установлены основания и условия применения задержания, указали в качестве соответствующего источника УПК РФ. Остальные ответы распределились следующим образом: 24 % - КоАП РФ; 16% - Федеральный закон «О полиции»; 12 % - Федеральный закон «Об оперативно-розыскной деятельности»; 8 % сослались на ведомственные нормативные акты, регламентирующие осуществление ОРД; 4 % затруднились с вариантом ответа.

Фактически, исходя из результатов опроса, каждый третий сотрудник полиции способен произвести задержание, опираясь на ненадлежащие источники права, либо вообще не представляя себе правовых оснований и условий применения данной меры принуждения. В связи с чем роль прокурорского надзора в этом направлении многократно возрастает.

Прежде всего, следует коснуться самого понятия «прокурорский надзор». В научной и учебной литературе данный термин понимается в трех смысловых значениях:

Во-первых, как основная функция прокуратуры, указанная в первой же статье Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации». В этом значении указанным термином обозначается специфическая деятельность прокуратуры, осуществляемая от имени Российской Федерации и направленная на проверку точного соблюдения Конституции и исполнения законов, действующих на территории нашего государства.

Во-вторых, этим термином обозначается одна из юридических учебных дисциплин, имеющих одноименное название «Прокурорский надзор».

В-третьих, этим словосочетанием обозначается отраслевая юридическая наука, предметом которой выступает надзорная деятельность прокуратуры РФ.

Прокурорский надзор, в свою очередь, подразделяется на отрасли, или направления надзорной деятельности. В настоящее время Федеральный закон

«О прокуратуре Российской Федерации» называет пять отраслей прокурорского надзора, в числе которых находится и надзор за законностью задержания подозреваемых как составная часть надзора за исполнением законов органами внутренних дел при проведении задержания и его процессуального оформления, а также надзор за условиями содержания задержанных.

Исследователи справедливо указывают на важность законодательного закрепления отраслей прокурорского надзора для практической деятельности органов прокуратуры, что позволяет, во-первых, конкретизировать деятельность прокуратуры по наиболее значимым направлениям; во-вторых, обеспечивает четкую организацию деятельности, что исключает дублирование при выполнении прокурорами своих функций; в-третьих, способствует оптимальной организации управления в системе органов прокуратуры.

Сущность же надзорных полномочий органов прокуратуры непосредственно за законностью задержания подозреваемого, по мнению А.Р. Матреницкой, состоит в осуществлении работниками прокуратуры:

- проверки процессуальных оснований задержания лица, выявление фактов необоснованного задержания и помещения граждан в условия изоляции от общества;
- проверки условий соблюдения прав, обязанностей, гарантий и свобод задержанных лиц в местах их содержания;
- проверки законности процессуального оформления задержания и его продления.

В свою очередь, А.Ю. Винокуров полагает, что надзорная деятельность прокуроров в сфере проверки соблюдения законности, при задержании подозреваемого в совершении преступлений выражается:

- в проведении проверок исполнения законов лицами, уполномоченными осуществлять задержание лиц, подозреваемых в совершении преступлений, в том числе - на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения законов, требующих принятия мер прокурором;
- в выявлении нарушений законов, установлении обстоятельств (причин, условий), способствующих их совершению;
- в установлении виновных лиц, принятии установленных законом мер к устранению выявленных нарушений законов и способствующих им обстоятельств и привлечению к ответственности виновных лиц.

Как видно, большинство исследователей выделяют три основные составляющие прокурорского надзора за законностью задержания подозреваемых:

- 1) надзор за основаниями задержания лиц, подозреваемых в совершении преступления;
- 2) надзор за условиями содержания задержанных лиц и соблюдением их прав и свобод;
- 3) надзор за соблюдением процессуальной процедуры задержания и последующего содержания задержанного в условиях изоляции от общества.

Анализ ведомственных нормативно-правовых актов

Генеральной прокуратуры РФ позволяет выделить следующие особенности надзора за законностью задержания подозреваемых.

Во-первых, это обязанность прокурора непосредственно посещать места содержания подозреваемых в совершении преступления. Так, в соответствии с требованиями Приказа Генпрокуратуры РФ от 08.08.2011 г. № 237 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением законодательства при содержании подозреваемых и обвиняемых в изоляторах временного содержания органов внутренних дел, пограничных органов ФСБ России, на гауптвахтах, в конвойных помещениях судов (военных судов)», прокурорам предписано лично проверять условия содержания задержанных, в том числе - в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни, обращая внимание на основания задержания, соблюдение сроков содержания, раздельное содержание разных категорий подозреваемых.

Данное требование представляется неоспоримым, поскольку только при непосредственном посещении учреждений, в котором содержатся лица, задержанные по подозрению в совершении преступных деяний, а также в процессе личного общения с задержанными, прокурор сможет удостовериться в соблюдении их прав и свобод.

Во-вторых, это надзор за соблюдением процессуальных требований, предъявляемых УПК РФ к процедуре задержания и ее оформлению. Так, п. 12 приказа Генпрокуратуры РФ от 06.09.2007 г. № 137 «Об организации прокурорского надзора за процессуальной деятельностью органов дознания» обязывает прокуроров проверять соблюдение должностными лицами правоохранительных органов требований УПК РФ при применении процессуальных мер принуждения и пресечения, связанных с ограничением конституционных прав, в том числе на свободу и личную неприкосновенность.

В-третьих, это восстановление нарушенных прав лица, подвергнутого незаконному задержанию, с одновременным применением мер прокурорского реагирования, направленных на привлечение к ответственности сотрудников органов государственной власти, допустивших нарушения законности. Так, с соответствием с частью 2 статьи 10 УПК РФ прокурор обязан немедленно освободить задержанного при выявлении факта его незаконного задержания. Кроме этого, как указывалось выше, прокурор непосредственно участвует в реабилитации лица, незаконно подвергнутого задержанию, а также принимает иные меры, направленные на восстановление нарушенных прав лица.

Например, согласно материалам одного из дел, было установлено, что в отношении А. было возбуждено уголовное преследование по факту кражи из квартиры. По данному уголовному делу А. был задержан, затем в отношении А. была применена мера пресечения в виде заключения под стражу на срок 4 месяца, впоследствии замененная на подписку о невыезде.

Затем на протяжении длительного срока - а именно, более десяти лет - А. не уведомлялся о ходе

процессуального производства по делу, не вызывался для производства следственных и процессуальных действий, не уведомлялся о своем процессуальном статусе и его изменении, что вынудило А. обратиться в прокуратуру Октябрьского района г. Саратова. Прокурорский запрос о состоянии уголовного дела в отношении А. позволил выяснить, что производство по делу было прекращено в связи с истечением сроков давности и в настоящее время уголовное дело уничтожено, однако никаких действий в отношении истца правоохранительными органами предпринято не было, как и не была вручена на руки копия постановления о прекращении производства по делу.

Прокурором в адрес А. было направлено извещение с разъяснением установленного статьями 133, 135, 136, 138, 139 УПК РФ порядка возмещения вреда, связанного с уголовным преследованием, в котором, в было указано, какой вред возмещается при реабилитации, а также порядок и сроки обращения за его возмещением. Впоследствии право на реабилитацию было успешно реализовано А.

Следует отметить, что такому направлению прокурорского надзора, как восстановление прав лиц, подвергнутых незаконному задержанию, в прокуратуре Саратовской области находится на особом контроле. Принимаемые прокуратурой Саратовской области меры организационного и практического характера в этом направлении приносят определенный положительный результат. Например, за 9 месяцев текущего года по уголовным делам следователей МВД области было реабилитировано 14 лиц. По уголовным делам, находящимся в производстве дознавателей области за 9 месяцев текущего года реабилитировано 2 лица. Реабилитированным лицам надзирающими прокурорами от имени государства принесены официальные извинения в порядке ст. 136 УПК РФ.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что прокурорский надзор за законностью задержания подозреваемого представляет собой комплексный правовой институт надзорной деятельности, складывающийся в процессе реализации полномочий прокурора в сфере надзора за исполнением законов администрациями мест содержания лиц, задержанных по подозрению в совершении преступления, в ходе которого решаются задачи по надзору за следующими направлениями:

- за соблюдением законности при задержании подозреваемого и его помещении в условия изоляции от общества;
- за соблюдением процессуальных процедур оформления факта задержания;
- за условиями содержания подозреваемых;
- за привлечением к ответственности должностных лиц, допустивших нарушения законности на любом этапе задержания подозреваемого.

Как представляется, гарантиями эффективности данного института являются обязательность и систематичность проводимых прокурором проверок законности, независимо от факта наличия либо отсутствия жалоб на незаконность задержания со стороны подозреваемых или иных лиц.

Список литературы:

1. Расширенное заседание коллегии Генпрокуратуры <http://kremlin.ru/events/president/news/51553>.
2. Крутиков М.Ю. Доверие населения к современной прокуратуре // Законность. 2012. № 11. С. 57.
3. Прокуратура была и остается самым быстрым, действенным и доступным способом защиты нарушенных прав (интервью с начальником управления по рассмотрению обращений и приему граждан Генеральной прокуратуры Российской Федерации А.Г. Хрульковым) // Прокурор. 2013. № 3. С. 70.
4. Рейтинг доверия населения к органам прокуратуры повышается - Матвиенко // <http://tass.ru/politika/878902>
5. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 03.07.2016) «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета. 1992. № 39.
6. Струков А.В. Проверка законности задержания подозреваемого в контексте возможности применения ч. 3 ст. 133 УПК РФ // Материалы XIX Международной научно-практической конференции. Иркутск: ВСИ МВД России, 2014. С. 111.
7. Сыщикова Т.М., Шабанов П.Н. Задержание подозреваемого и домашний арест как меры процессуального принуждения // Правовая наука и реформа юридического образования. 2012. № 2 (25). С. 174.
8. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 22 декабря 2015 г. по делу № 33-8689/2015 // <http://sudact.ru/regular/doc/2GwtcjHn5y5X>
9. Луценко О.А., Гемешлиева И.Ф. Задержание. понятие, сущность, доказательственное значение данного правового института // Северо-Кавказский юридический вестник. 2016. № 2. С. 118.
10. Чумаров С.А., Железняк Н.С. Оперативно-розыскное задержание: необходима легализация // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2015. № 2 (32). С. 134.
11. Бобров К. В. Прокурорский надзор: учебник . - 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2016. С. 21
12. Приказ Генпрокуратуры РФ от 06.09.2007 № 137 (ред. от 28.12.2007) «Об организации прокурорского надзора за процессуальной деятельностью органов дознания» // Законность. 2007. № 11.
13. Решение Октябрьского районного суда г. Саратова № М-178/2014 от 20 марта 2014 г. // <http://sudact.ru/regular/doc/j55jx4aRAbUP>

Доказывание в юридическом процессе как средство установления истины

Зейналов Эльмир Фуад оглы

магистрант II курса

кафедры «Конституционное право»

Бакинского Государственного Университета

Аннотация. В данной статье изучается понятие «истины» в качестве философской категории, рассматриваются концепции ее понимания. Особое внимание уделяется юридической истине. Также исследуются вопросы влияния пределов доказывания на достижение истины как цели доказательственной деятельности.

Ключевые слова: истина, доказывание, доказательство, юридический процесс, познание.

Proving in the legal process as a method of establishing the truth

Abstract. This article explores the concept of "truth" as a philosophical category, examines the concepts of its understanding. Particular attention is paid to legal truth. The questions of the influence of the limits of proof on the attainment of truth as the goal of the evidence activity are also investigated.

Key words: truth, proving, proof, legal process, cognition.

Истина в любой ее ипостаси принадлежит к числу классических философских тем. К проблемам истины обращались как в древности, так и сейчас, ей посвящены труды многих современных философов. Несмотря на это, категория истины продолжает оставаться объектом многочисленных изысканий и споров. При исследовании проблем доказывания в юридическом процессе невозможно обойтись без обращения к философским категориям познания и его видам, к категории истины как цели познания (7).

Возникновение общепризнанной концепции истины обычно связывают с именем Аристотеля, который при построении своих теоретических положений касательно данного вопроса исходил из необходимости критики противоречия софистов, которые возвышали положение об отсутствии четкого разделения правды и неправды. В связи с этим Аристотель утверждал, что существует правда и неправда, поскольку в противном случае трудно вообще что-либо высказывать, ведь высказывающий, по сути, в одно и то же время говорит и «да», и «нет» (6). Во многом благодаря этому понятие истины не является так называемой «константой», а претерпевает изменения с развитием окружающего мира. Данное понятие сопрягается с идеями рациональности, познаваемости и рассматривается в трех значимых направлениях - в мировоззренческом, гносеологическом и логическом. В дальнейшем рассматриваемая категория приобретает более универсальный и разносторонний характер. Именно поэтому другие философские явления либо включают ее в свое содержание, либо соотносятся как с целью познавательного поиска. По мнению некоторых ученых так называемая

концепция юридической истины состоит в том, что в ходе обнаружения и установления фактов по делу необходимо соблюдать все существенные требования действующего законодательства, т.е. вынесение справедливого решения возможно только в том случае, когда знание о фактах по делу соответствует критериям, установленным в законе (8).

На современном этапе развития юридического процесса единственным способом установления истины по делу может быть лишь доказывание, осуществляемое в предусмотренной действующим законодательством процессуальной форме. Как известно, такое доказывание происходит посредством доказательств. Исследование природы доказательств, используемых в юридическом процессе, является, несомненно, актуальным, поскольку на их основе правоприменитель приобретает знания о фактах, имеющих значение для дела и его обстоятельствах. В связи с этим необходимо четко уяснить природу и сущность доказательств, используемых в юридическом процессе.

Доказывание в юридическом процессе обычно определяют как разновидность процесса познания (2). Подобная характеристика означает, что познание в правоприменительной деятельности подчинено общим гносеологическим закономерностям и, как любая область познавательной деятельности, осуществляется по законам материалистической теории отражения. Несомненно, юрисдикционная деятельность уполномоченных лиц носит исследовательский, познавательный характер. Вместе с тем понятия доказывания и познания не являются идентичными. Чтобы увидеть несоответствие между указанными понятиями, познающим нужно

обратиться к характеру достигаемых при этом знаний. В сущности, рассматриваемый вопрос является производным от вопроса, что такое истинность и достоверность, различаются ли и чем именно истинное и достоверное знание. Познание - это приобретение истинного представления о чем-либо, получение определенных знаний. Каждый шаг практической деятельности связан с определенными знаниями о событиях, процессах и явлениях объективного мира. В этом смысле знания служат начальной точкой, средством и целью всякой деятельности. Ту же роль играют знания в правоприменительной деятельности. Таким образом, познавательные элементы органически вплетены в процессуальную деятельность и познание здесь в той или степени совпадает с доказыванием.

Индивидуальное, единичное познание может удовлетвориться доказыванием «для себя», но, чтобы стать общим достоянием, полученные знания должны быть надлежащим образом обоснованы и зафиксированы. В правоприменительной деятельности при доказывании познание сопровождается специальной властной деятельностью, удостоверяющей правильность полученных знаний и принятых решений. При этом каждый из участников юридического процесса может предъявлять свои аргументы на этот счет.

Процессуальный порядок доказывания, а именно использование лишь предусмотренных процессуальным законодательством источников сведений, прохождение обязательной процедуры получения и запечатления знаний уполномоченными лицами в строго определенной форме, отражая общие закономерности и достижения правоприменительной практики, является наиболее эффективным и целесообразным для решения задач юрисдикционной правоприменительной деятельности. Этот процессуальный порядок способствует достижению истинного, достоверного и неоспоримого знания, обеспечивает правильность принимаемых решений, их общественное признание и должный воспитательный эффект (5).

Как уже было отмечено, процесс доказывания связан с приобретением доказательств и их использова-

нием в целях справедливого разрешения конкретного судебного дела. В связи с этим основное значение в этой деятельности имеет определение понятия доказательства с точки зрения определенной юрисдикции (4). В целях достоверного установления обстоятельств получение данных сведений, их процессуальное закрепление и проверка, а также оценка, которые имеют первостепенное значение для разрешения дела, представляют содержание процесса доказывания и его правовое место. Их роль заключается в способствовании установлению истины при доказывании по делу.

В основе современного понятия доказательств лежит теория отражения, сущность которой состоит в том, что взаимодействие различных объектов окружающего мира в силу всеобщей взаимосвязи всех явлений природы и общества отражается в следах, остающихся на взаимодействующих объектах; предметы и явления материального мира, взаимодействуя, выступают как отражающий и отражаемый (1). Так как отражение присуще всей материи, то любой материальный процесс отражается в других подобных процессах, связанных с ним. Из закона диалектики о взаимосвязи и взаимообусловленности явлений материального мира можно сделать следующий вывод: взаимосвязь при отражении является одной из необходимых и универсальных связей объективной действительности. Из этого следует, что, если всякий материальный процесс неизбежно связан с другими процессами, то не существует изолированных явлений, а, следовательно, не существует принципиально не отражаемых явлений. Подводя итог, можно прийти к положению о познаваемости объективной реальности - исследуя отражающий объект, субъект познания устанавливает истину в отношении отражаемого объекта.

Таким образом, говоря о доказывании, всегда имеют в виду адресат, к которому обращен этот процесс и которому надлежит доказать то или иное положение. В правоприменительной деятельности адресатом доказывания является не только субъект познания в лице соответствующих процессуальных инстанций, но и общество в целом.

Список источников.

1. Аверьянова Т. В., Белкин Р. С., Корухов Ю. Г., Российская Е. Р. Криминалистика. Учебник для вузов. Под ред. Заслуженного деятеля науки Российской Федерации, профессора Р. С. Белкина. - М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА), 2000. - 990 с.
2. Васильев Ф.П. «Теория доказательств в административном процессе. Процесс доказывания. Понятие и содержание процесса доказывания» Вестник Чувашского университета, 2006, с 41-44
3. Гражданский процессуальный кодекс Азербайджанской Республики. Баку, Изд. «Право», 2017, 238 с.
4. Кокарев Л.Д. Уголовный процесс: доказательства и доказывание / Л.Д. Кокарев, Н.П. Кузнецов. Воронеж, 1995. С. 108-109.
5. Лузгин И.М. Расследование как процесс познания: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 1968. С. 9-10.
6. Ойзерман Т.И. Некоторые проблемы научно-философской теории истины. Проблема истины и новейший эпистемологический субъективизм//Вопросы философии. 1982, С. 71
7. Проблема истины в гражданском судопроизводстве. Афанасьев, Сергей Федорович. Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 Саратов.
8. Юй Ишэн. Юридическая истина в определении сущности предмета доказывания. Журнал "LEXRUSSICA", № 1, 2014. - с.58-66.

Путь развития экономического и валютного сообщества государств Центральной Африки

Полякова Александра Андреевна

студент 2 курса магистратуры

МГУ им. М.В. Ломоносова

Банк государств Центральной Африки является наднациональным банком, который обслуживает шесть стран, входящих в состав Экономического и валютного сообщества Центральной Африки. Экономическое и валютное сообщество существует с 1994 года на базе Экономического сообщества стран Центральной Африки (ранее Таможенный и экономический Союз Центральной Африки).

Таможенный и экономический Союз Центральной Африки был установлен Браззавильским договором (Brazzaville Treaty) в 1964 г. Договор устанавливал режим свободной торговли между странами-членами и общий внешний тариф на импорт из других стран. Договор вступил в силу в 1966 г. после его ратификации пятью странами — Камерун, Центрально-Африканская Республика, Чад, Республика Конго и Габона. Экваториальная Гвинея вступила в Союз 19 декабря 1983 года.

Однако на сегодняшний день ЦАЭВС не достиг своей цели создания полноценного таможенного союза. Несмотря на то, что ЭСЦАГ начал функционировать еще в 1985 году, Союз был неактивен в течение нескольких лет из-за финансовых трудностей (неуплата членских взносов государствами-членами). Саммит призвал страны региона найти мирное решение своих политических проблем. Необходимо было и снятие эмбарго с некоторых стран.

Во время инаугурации президента Бонго в Габоне 21 января 1999 года, мини-саммит лидеров ЭСЦАГ состоялся. Лидеры обсудили вопросы, связанные с функционированием ЭСЦАГ и его выходом из кризисной ситуации. Ангола официально присоединилась к Сообществу в ходе нынешнего саммита.

Полноценно осуществлять свои функции Союз стал лишь после 10-ой сессии глав государств и правительств, которая состоялась в Малабо в июне 2002 года. На этой встрече было решено принять Протокол о создании сети парламентариев Центральной Африки (РЕРАС), а так же Регламент Совета мира и безопасности (КОПАКС) и другие важные документы.

Огромный вклад в работу Союза внес Европейский Союз, который принимал непосредственное участие в переговорах между странами по вопросам объединения, а так же в урегулировании военных и

политических конфликтов в Центральной Африке. [1, с.76]

Еще в 1994 году страны подписали договор о создании экономического и валютного сообщества (ЦАЭВС) для продвижения всего процесса региональной интеграции через формирование валютного союза Центральной Африки. Франк КФА (франк финансового сотрудничества в Центральной Африке) в качестве единой валюты официально сменил старую валюту в июне 1999 года (в рамках соглашения от 1994 года).

Целями ЦАЭВС являются, во-первых, содействие торговли, а во-вторых, создание общего рынка. В 1994 году удалось ввести квоты, сократить ассортимент и количество импортных товаров на территории Союза. В настоящее время страны ЦАЭВС имеют общую финансовую, нормативную и правовую структуру, а также поддерживают единый тариф на импорт из стран Центральной Африки. В теории, тарифы при торговле внутри ЦАЭВС были отменены, но полная их отмена была отложена на неопределенный срок не известный и по сей день. Движение капитала внутри стран также является бесплатным. [3]

Наряду с другими межнациональными союзами ЦАЭВС имеет определенную внутреннюю структуру органов.

Конференция Глав государств и Правительств, является высшим органом Сообщества и состоит из глав государств и правительств государств-членов сообщества. На Конференции устанавливаются основные направления внутренней и внешней социально-экономической политики государств-членов. Конференция собирается один раз в год на очередную сессию. Она может быть созвана на чрезвычайную сессию по инициативе председателя или по требованию государства-члена при условии одобрения двух третей.

Совет министров Сообщества состоит из министров, отвечающих за вопросы экономического развития. Совет министров подготавливает рекомендации для проведения Конференции, разрабатывает петиции для обсуждения на Конференции. Совет собирается два раза в год на очередные сессии. Один из сеансов должен предшествовать очередной сессии Конференции. Так же Совет может собираться на внеочередную сессию

по инициативе его председателя или по просьбе государства-члена, при условии одобрения двух третей.

Суд обеспечивает соблюдение права при толковании и применении Договора о создании Сообщества и выносит решения по спорам, входящим в его компетенцию. Состав, процедуры, и другие вопросы, связанные с Судом определяются Конференцией. Однако на настоящий момент Суд еще не приступил к работе в Сообществе.

Генеральный Секретариат является главным исполнительным органом Сообщества, устанавливает ежегодную программу действий Сообщества, готовит и исполняет решения и рекомендации Конференции и постановления Совета, обеспечивает стимулирование программ развития и общественных проектов. Генеральный Секретариат состоит из генерального секретаря, секретаря, помощников генерального директора, финансового контролера, бухгалтера, и вспомогательного персонала, который может потребоваться для работы Сообщества.

Наряду с вышеперечисленными органами, Бразавильским договором было предусмотрено создание единого наднационального банка для государств, образующих валютный союз. Таким наднациональным органом выступает Банк государств Центральной Африки (Banque des États de l'Afrique Centrale, BEAC), образованный еще в 1972 году для поддержания стабильности валютных отношений между странами государств Центральной Африки. [2, с. 412]

Основными функциями Банка являются:

- осуществление эмиссии центральноафриканских франков КФА, имеющих хождение во всех государствах-участниках Сообщества;
- проведение денежно-кредитной политики в Сообществе;
- обеспечение стабильности банковской и финансовой систем;
- содействие развитию платёжных систем и осуществление надзора за ними;
- управление официальными валютными резервами государств-членов Сообщества.

Решения Банка государств Центральной Африки публикуются в ежемесячных бюллетенях Банка.

Штаб-квартира Банка располагается в городе Яунда, Камерун, где находятся представители центральных банков всех шести стран: Камерун, Конго, Чад, Экваториальная Гвинея, Центральноафриканская Республика и Габон. Президентом Банка государств Центральной Африки на сегодняшний день является Муххамед Аббас Толли, который в январе 2017 года сменил Лукаса Абага Нчаму.

Структура Банка очень схожа со структурой любого

другого наднационального органа, но все же имеет некоторые уникальные органы. Банк включает в себя Административный Совет, состоящий из председателя и 20 членов (включая 7 членов-помощников), Комитет цензоров, включающий в себя 3 члена, 3 заместителей и одного наблюдателя, Центральный Комитет из 5 членов (по одному для Камеруна, 2 во Франции, 2 в Габоне) и Национальный Комитет по надзору за каждым членом Сообщества.

Несмотря на то, что регулятор существует относительно давно, в 1972 года, но в полной мере он не начал функционировать и в наши дни. Все это является результатом многочисленных противостояний между странами, входящими в Сообщество. Открытым считается и вопрос о создании единого документа, который бы в полном объеме регламентировал деятельность наднационального органа на примере ЕЦБ и ВКЦБ. [2, с.413]

Основа финансовой деятельности Банка государств Центральной Африки так же четко не определена. Отсутствует обособленный перечень принципов финансовой деятельности наднационального банка, а так же функции нуждаются в доработке и строгом разграничении с другими органами Сообщества.

Однако нельзя не сказать о значимости Банка государств Центральной Африки для Сообщества. В 2007 году Банк, в рамках проекта модернизации платежной и финансовой инфраструктуры запустил новую систему регулирования платежей в реальном времени на платформе SYGMA. Данная система была скорректирована в соответствии с требованиями финансового законодательства, в частности с требованием банковской тайны и запущена 19 ноября 2007 года. Система обеспечила Банку бесперебойную подачу информации по всем платежам в режиме реального времени.

Нельзя не оценить и международное сотрудничество Банка государств Центральной Африки. Относительно недавно, в ноябре 2016 года, представители Центральноафриканского Банка и представители Центрального банка Марокко подписали соглашение о сотрудничестве в области банковского надзора. Это соглашение укрепляет сотрудничество между двумя центральными банками в области инспекции транснациональных банковских учреждений. Такая консолидация предопределена ростом популярности марокканских банков в центральноафриканском регионе, что, по мнению многих экспертов, значительно увеличивает финансовые и валютные риски в Сообществе. Также Банк активно сотрудничает с Африканским Фондом развития, Банком международных расчетов, Международным Валютным Фондом, Международным Банком Реконструкции и развития в целях развития и поддержания устойчивости

банковской системы центральноафриканского региона.

Список литературы.

1. Буторина О.В. Международные валюты: Интеграция и конкуренция ; Рос. акад. наук. Ин-т Европы. Нац. валют. ассоциация. - Москва : Деловая лит., 2003 (ГУП Смол. обл. тип. им. В.И. Смирнова). - 366 с.
2. Ерпылева Н. Ю. Международное банковское право. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2012. - 450 с.

Трудовое законодательство в образовании: актуальные вопросы

Приженникова Алёна Николаевна

кандидат юридических наук, доцент

доцент Департамента "Правового регулирования
экономической деятельности",

Финансовый университет при Правительстве РФ

Аннотация. Повышенное внимание к правовому регулированию труда приобретает в наши дни объективный характер, который обусловлен состоянием современной российской экономики. В условиях, когда в нашей стране происходит упрочение экономической системы рыночного типа, работник и работодатель выступают как субъекты, формирующие и регламентирующие отношения между собой на основе соглашения.

Автор обращает внимание на актуальные вопросы современного образования, которыми являются необходимость активного изучения правовых дисциплин, а именно трудового права.

Автор подчеркивает, что изучение трудового права способствует на практике разрешению противоречий между работником и работодателем, выявляет поиск новых способов стимулирования работников к профессиональному развитию и позволяет работодателю повысить подготовку работника в целях эффективного использования его труда.

Ключевые слова: правовая культура, трудовое право, образование, право на труд, работодатель, работник.

Labour law in education: current issues.

Abstract. Increased attention to legal regulation of labour becomes in our days objective, which is determined by the state of the modern Russian economy. In conditions when our country is the consolidation of the economic system of market type, the employee and the employer act as the actors shaping and governing the relationship between themselves by agreement.

The author draws attention to topical issues of modern education, which are the need for active studying of legal disciplines, namely labour law.

The author emphasizes that the study of labour law promotes the practice of resolving conflicts between employee and employer, reveals new ways to encourage employees to professional development and allows the employer to increase training of employee in order to effectively use his work.

Keywords: legal culture, labor law, education, the right to work, the employer, the employee.

Обеспечение и защита трудовых прав граждан являются важным направлением деятельности государства и становится все более актуальной в настоящее время. Распоряжением Правительства РФ от 05.06.2015 N 1028-р утверждена Концепция повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на 2015 - 2020 годы. В Концепции отражена задача привлечения работодателей к разработке федеральных государственных образовательных стандартов и участию в независимой оценке качества реализации образовательных программ.

В соответствии со ст. 43 Конституции РФ каждый имеет право на образование. Государство гарантирует общедоступность и бесплатность образования. В этой связи, Конституция РФ позволяет каждому человеку на бесплатной основе обучиться какой-либо профессии, устанавливает обязательность основного общего образования для каждого гражданина, поскольку именно в общеобразовательной организации закладываются

основы знаний, фундамент личности, мировоззрение, создаются предпосылки для успешной социализации.

Образование - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов [11].

Так, государство:

- гарантирует на конкурсной основе бесплатность высшего образования, если образование данного уровня гражданин получает впервые (п. 3 ст. 5п. 3 Закон об образовании);

- устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные

формы образования и самообразования (Российская Федерация; ч. 5 ст. 43 Конституции РФ 1993 г.);

- разрабатывает, утверждает и реализует государственные программы РФ, федеральные целевые программы, реализует международные программы в сфере образования (федеральные органы государственной власти в сфере образования (п. 1 ст. 6 Закон об образовании));

- утверждает федеральные государственные образовательные стандарты, устанавливает федеральные государственные требования (федеральные органы государственной власти в сфере образования; п. 1 ст. 6 Закон об образовании);

- лицензирует образовательную деятельность (федеральные органы государственной власти в сфере образования; п. 1 ст. 6 Закон об образовании);

- устанавливает порядок разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений (Правительство РФ; п. 9 ст. 11 Закон об образовании).

Одной из приоритетных задач государства в сфере труда и занятости молодежи – является содействие занятости, трудоустройству [1].

В Трудовом кодексе РФ сказано [4], что трудовой договор возможно заключить с лицами, достигшими возраста 16 лет. Однако при определенных условиях вступать в трудовые отношения могут и лица, не достигшие этого возраста:

- лица, получившие или получающие общее образование, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, с 15 лет;

- лица, получившие или получающие общее образование, с согласия одного из родителей могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, с 14 лет;

- лица в возрасте до 14 лет - для работы в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, если такая работа не причинит ущерба их здоровью и нравственному развитию, с письменного согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства ч. 3 ст. 20, ст. 63 ТК РФ).

Таким образом, действующее законодательство создает условие для занятости молодежи. В соответствии с Законом «О занятости населения в РФ» [1] в ст. 5 закреплено направление государственной политики в области занятости – «создание условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций с органами службы занятости».

Институт трудового договора является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда гражданина и наряду с другими институтами трудового права способствует достижению целей трудового законодательства, в том числе установлению и соблюдению государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, созданию благоприятных условий труда, защите прав и интересов работников и работодателей. Свобода труда в сфере трудовых отношений

проявляется прежде всего в договорном характере труда и обеспечивается запретом принудительного труда.

Труд должен быть достойным. Практика последнего времени показывает: каркас достойного труда формируют три основные составляющие [5]:

- достойный размер вознаграждения;
- возможность иметь достойное жилье поблизости от рабочего места;

- наличие благоприятных организационно-технических условий труда (работы).

Концепция достойного труда активно обсуждается Международной организацией труда, находит все более широкое отражение в социально-экономических стратегиях ее государств-членов и становится неотъемлемой частью повестки дня международных организаций и форумов. На Международной конференции, посвященной вопросам достойного труда (Москва, декабрь 2012 г.), были сформулированы основные приоритеты сотрудничества Российской Федерации и Международной организации труда (МОТ) на период 2013 - 2016 гг., в том числе:

- расширение возможности занятости и создание качественных рабочих мест;

- обеспечение безопасных условий труда и повышение социальной защиты работников;

- продвижение на территории России международных правовых норм и укрепление социального диалога [6].

Необходимо отметить, что достойный труд стал целью национальной политики правительств и социальных партнеров. В целях становления национальной политики правительств и социальных партнеров, разрабатываются Страновые программы достойного труда (далее СПДТ). Так, например, 28 апреля 2016 года состоялось первое заседание Трехсторонней консультативной группы по реализации СПДТ в Таджикистане в 2015-2017 г. Участники разработали ряд рекомендаций для Трехсторонней консультативной группы [7].

14 февраля 2017 года в Федерации профсоюзов Узбекистана состоялась встреча с делегацией Международной организации труда (МОТ) во главе специального советника Генерального директора Международного бюро труда. Было сказано, что проведена системная работа по имплементации Конвенций МОТ, укреплению социального партнерства, повышению потенциала профсоюзов и организаций работодателей. В частности, проведены ряд международных конференций и семинаров по вопросам достойного труда, основополагающих принципов и прав в сфере труда, охраны труда, организован специальный семинар для представителей социальных партнеров из Узбекистана в Международном учебном центре МОТ в Турине. Также, при поддержке МОТ проводится работа по подготовке профсоюзных тренеров-преподавателей [8].

На период 2014-2015 гг. страны, где СПДТ внедряются в жизнь – это Аргентина, Багамские Острова, Белиз, Коста-Рика, Гайана. Новая разработка СПДТ ведется в Аргентине, Чили, Гаити, Ямайке, Мексике, Панаме, Парагвае, Перу, Суринаме, Тринидаде и Тобаго, Уругвае [9].

Так, например, в Аргентине результатом реализации СПДТ явилась:

разработка нового закона о содействии зарегистрированной занятости и предупреждении мошенничества в трудовой сфере. В данном законе были введены в действие особые режимы, способствующие регистрации занятости, создан государственный реестр работодателей, подвергнутых трудовым санкциям;

в 2014 году правительство учредило трехсторонний национальный совет по профессиональным навыкам и квалификациям, что упрочило стратегию непрерывной профессиональной подготовки в течение всей жизни на основе сертификации и профессиональных навыков и их соответствия существующим потребностям. В мае 2015 года министерства труда Аргентины и Чили подписали двустороннее соглашение о стандартизации сертификации трудовых навыков и квалификаций;

была ратифицирована Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников и позже, в апреле 2014 года утвердили специальный режим для трудовых договоров с домашними работниками в частных домашних хозяйствах, в котором были отражены некоторые из рекомендаций МОТ.

В Иордании СПДТ на 2012-15 годы стала крупнейшей программой МОТ в регионе. Так, принята рамочная программа МОТ по борьбе с наихудшими формами детского труда, признано право на ведение коллективных переговоров и принятие всеобъемлющего подхода к социальной защите.

Таким образом, СПДТ играют важную роль в деле содействия сбалансированности и социальной справедливости. И поддержка, оказанная МОТ демонстрирует, что достойный труд является приоритетной задачей современности.

В соответствии с трудовым законодательством РФ, трудовые правоотношения возникают на основании трудового договора. Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, на основании которого работодатель обязуется предоставить работнику работу по определенной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, своевременно и полностью выплачивать заработную плату; работник же обязуется выполнять эту трудовую функцию, осуществлять работу лично и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Изучая зарубежный опыт можно сделать вывод, например, в Трудовом кодексе Франции отсутствует понятие трудовой договор. Однако, в 1954 г. оно было сформулировано Кассационным судом Франции: договор, по которому одна сторона (работник) нанимается выполнять работу в пользу другой стороны (работодателя) и под ее управлением за вознаграждение [10].

В Великобритании отсутствует разграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров. Таким образом, в трудовых отношениях стороны юридически равны.

Содержание трудового правоотношения определяется трудовым договором. В этой связи, исходя и определения понятия трудового договора законодательства зарубежных стран, можно прийти к выводу о том, что трудовые правоотношения будут носить специфиче-

ский характер.

Исходя из содержания ТК РФ, трудовые правоотношения наделены особенностью, которая позволяет ограничивать их от гражданско-правовых правоотношений:

а) субъект трудового правоотношения - исполнитель конкретной работы (работник) включается в коллектив организации и личным трудом участвует в его деятельности, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка. Такое включение сопровождается зачислением работника в штат или списочный состав организации на постоянную работу или на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ);

б) предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (профессии, специальности или должности) в данной организации. Предметом смежного гражданского правоотношения является конечный результат - продукт труда;

в) в трудовом правоотношении обязанность по организации труда и его охране лежит на работодателе (его представителе). В гражданском правоотношении, связанном с трудом, исполнитель сам организует свой труд и его охрану;

г) трудовым правоотношениям присущ, как правило, длящийся характер. Они не прекращаются после завершения работником какого-либо действия (рабочей операции) или трудового задания, поскольку работник вступает в указанные правоотношения для выполнения определенной работы. Гражданско-правовое отношение, связанное с трудом, прекращается по окончании выполнения конкретной работы (задания) и получения определенного результата труда [2].

Стороны трудовых правоотношений наделены правами и обязанностями. Правовые нормы должны способствовать осуществлению работником права на образование, включая повышение квалификации, профессиональную переподготовку. В соответствии с ТК РФ, к основным правам работника отнесено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (ст. 21 ТК РФ). Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов. В соответствии со ст. 197 ТК РФ установлена норма о договорном порядке реализации этого права.

В Программе развития образования [3] говорится о том, что современная государственная политика направлена на модернизацию российского образования. Главная ее задача - обеспечить конкурентоспособность России. Основным условием конкурентоспособности страны является совокупность сравнительных преимуществ страны.

В заключении хотелось бы отметить, что развитие законодательства о профессиональном обучении заключается в усилении образовательных элементов в содержании коллективных договоров (соглашений), индивидуальных трудовых договоров. Сегодняшний работник должен постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, умения и деловые навыки.

Список источников.

1. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».
2. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: Учебник // URL: http://www.nnre.ru/yurisprudencija/trudovoe_pravo_rossii_uchebnik.
3. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы» // СПС «Консультант Плюс».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «Консультант Плюс».
5. Цит. по: Сойфер В.Г. Проблемы правового обеспечения достойного труда и современных форм занятости // Законодательство и экономика. – 2013. - № 5 // СПС «Консультант Плюс».
6. URL: <http://www.rosmintrud.ru> // Министерство труда и социальной защиты РФ: Международная конференция по вопросам достойного труда (дата обращения: 13.04.2017).
7. URL: <http://Arm-ecogroup.ru/upload/iblock/b2a/....pdf> // Вестник, июнь 2016 (дата обращения: 15.04.2017).
8. URL: <http://www.fbm.uz> // Страновая программа достойного труда в Узбекистане – механизм обратной связи (дата обращения: 15.04.2017).
9. <http://www.ilo.org> // Выполнение программы МОТ в 2014-15 годах (дата обращения: 15.04.2017).
10. Филипова И.А. Трудовой договор, порядок его заключения и изменения (на примере российского и французского законодательства) // Рос. юрид. журн. 2015. N 1. С. 99 // СПС «Консультант Плюс».
11. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

Трудовые споры: теория и практика

Приженникова Алёна Николаевна

кандидат юридических наук, доцент

доцент Департамента "Правового регулирования

экономической деятельности",

Финансовый университет при Правительстве РФ

Аннотация. Сторонами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. Стороны не равны, работник всегда находится в подчинении от работодателя. Работодатель наделен большей самостоятельностью. Он имеет право устанавливать и изменять условия труда, привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности и т.п. В процессе трудовой деятельности возможно конфликтное взаимодействие. Трудовое законодательство предусматривает ряд процедур, дающих возможность урегулировать спор, не доводя до суда, а также указывает на конкретные тела, которые должны быть рассмотрены в суде.

Исследуя процессуальные особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров в РФ и за рубежом, автор приходит к выводу о том, что необходимо создавать специализированные трудовые суды.

Ключевые слова. Работник, работодатель, трудовой спор, трудовое правоотношение, суд, коллективные трудовые споры, трудовые конфликты.

Labour disputes: theory and practice

Abstract. The parties of labour relations are the employee and the employer. The sides are not equal, the worker is always subordinate to the employer. The employer is endowed with greater autonomy. He has the right to establish and change working conditions to attract employees to disciplinary and material responsibility, etc. In the course of employment may conflict interaction. The labor law provides for a number of procedures, giving the opportunity to resolve the dispute without court, and can also indicate a specific body, which need to be considered in court.

Exploring procedural peculiarities of consideration and resolution of labor disputes in Russia and abroad, the author comes to the conclusion that it is necessary to create specialized labour courts.

Keywords. Worker, employer, labor dispute, an employment relationship, the court, collective labor disputes, labor conflicts.

Трудовые правоотношения наделены особенностью, которая позволяет ограничивать их от гражданско-правовых правоотношений:

а) субъект трудового правоотношения - исполнитель конкретной работы (работник) включается в коллектив организации и личным трудом участвует в его деятельности, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка. Такое включение сопровождается зачислением работника в штат или списочный состав организации на постоянную работу или на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 Трудового Кодекса РФ);

б) предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (профессии, специальности или должности) в данной организации. Предметом смежного гражданского правоотношения является конечный результат - продукт труда;

в) в трудовом правоотношении обязанность по организации труда и его охране лежит на работодателе (его представителе). В гражданском правоотношении, связанном с трудом, исполнитель сам организует свой труд и его охрану;

г) трудовым правоотношениям присущ, как правило, длящийся характер. Они не прекращаются после за-

вершения работником какого-либо действия (рабочей операции) или трудового задания, поскольку работник вступает в указанные правоотношения для выполнения определенной работы. Гражданско-правовое отношение, связанное с трудом, прекращается по окончании выполнения конкретной работы (задания) и получения определенного результата труда.

Трудовые правоотношения возникают на основании соглашения. Этим соглашением является трудовой договор. Общей классификации трудовых договоров законодатель не дает, а ст. 58 ТК РФ классифицирует их лишь по сроку договора. Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если другой срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Практика свидетельствует о том, что к трудовым отношениям пытаются применить гражданское законодательство с целью снижения правовых гарантий для работников. Обращаем внимание, если работник принят на работу по определенной трудовой функции и подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка

организации, такие отношения являются трудовыми, как бы они ни именовались.

Представляется необходимым разграничить трудовой договор и гражданско-правовой договор. Например, рассмотрим Договор подряда и Трудовой договор.

Общее отличие: трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, в то время как работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию (ст. 56 ТК РФ). Для гражданско-правовых договоров, заключаемых по поводу возмездного оказания услуг, поручения и другого, характерна не трудовая функция, которую работник, заключая трудовой договор, обязуется выполнять на протяжении его действия, а конечный результат – выполнение исполнителем конкретного вида и объема работ, услуг и др.

Во-первых, отношения сторон в рамках договора подряда регулируются частью второй Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ). Трудовые правоотношения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Во-вторых, сторонами договора подряда являются подрядчик и заказчик. Сторонами трудового договора выступают работник и работодатель.

В-третьих, стороны договора подряда равны. Подрядчик выполняет работу на свой риск и, если иное не предусмотрено договором, собственным иждивением, т.е. из своих материалов, своими силами и средствами. Подрядчик самостоятельно организует процесс достижения оговоренного результата в соответствии с договором и выбирает подходящие для этого способы и средства, планирует свое время выполнения работ.

Стороны трудового договора не равны. Работник, заключивший трудовой договор, зачисляется в штат соответствующей организации, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. В рамках договора, на работника распространяются установленной законодательством о труде системы льгот и гарантий по количеству и условиям труда, его оплате, режиму работы и времени отдыха, особого порядка прекращения трудовых отношений, гарантий по социальному страхованию.

В-пятых, договор подряда может быть заключен на изготовление вещи, ее переработку или на выполнение другой работы. Работник по трудовому договору регулярно принимает участие в рамках трудового процесса.

В-шестых, в договоре подряда указываются начальный и конечный сроки выполнения работы. Трудовой договор, как правило, является бессрочным и лишь в отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ.

Вступив в трудовые правоотношения, у работодателя и работника возникают взаимные права и обязанности и неисполнение этих прав и обязанностей может привести к трудовому спору по поводу возникновения, изменения и прекращения условий труда, применения законодательства и иных нормативных правовых актов, соглашений о труде. Хотя, различные дискуссии ведутся по вопросу причин и условий возникновения трудовых споров [1; 15; 20]. Таким образом, трудовой спор явля-

ется актуальным вопросом нашего времени.

Законодательство о труде не дает определение понятия «трудовой спор», а только разграничивает на индивидуальные и коллективные споры устанавливая правила их рассмотрения и разрешения. Обобщая основные научные подходы по данному вопросу, можно увидеть, что трудовые споры рассматриваются «как подотрасль трудового права» [13]; понятие трудовых споров определяется через категорию «разногласие» [14] и т.д.

Мы считаем, что трудовой спор – это разногласие между работником и работодателем по вопросам применения условий труда, установленных в нормах законодательства о труде, в коллективных и трудовых договорах, не были урегулированы между работником и работодателем [12].

Необходимо отметить, что в основе трудового конфликта и (или) спора в большинстве случаев можно увидеть различное положение норм трудового законодательства, регулирующие вопросы важнейших институтов трудового права.

В литературе отмечают, что понятие «конфликт» и «трудовой спор» понятия не равнозначные. Рассматривать их следует «как причину и следствие, поскольку в основе каждого трудового спора всегда лежит конфликт интересов сторон трудового договора. Вместе с тем не всякий конфликт порождает трудовой спор: участники трудовых правоотношений в любое время имеют возможность уладить возникший конфликт путем переговоров, и, только когда решение конфликта передается сторонами в компетентные органы, конфликт приобретает статус трудового спора» [3].

На страницах научных журналов можно увидеть, что существует множество классификаций принципов разрешения трудовых споров [8; 19]. Определяя принципы разрешения индивидуальных трудовых споров необходимо обратить внимание на рекомендации МОТ, а именно Рекомендации МОТ от 29 июня 1951 г. N 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (ст. 3). В соответствии с Рекомендации МОТ № 92 «примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной; сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму». Таким образом, можно выделить следующие принципы: простота и быстрота процедуры рассмотрения жалоб и определение, при необходимости, соответствующих сроков; минимизация формальностей.

Представляется интересным мнение Ашуровой Т.Э., которая предлагает в ТК РФ включить статью 382.1 «Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров» следующего содержания:

«Принципами разрешения индивидуальных трудовых споров признаются:

- 1) бесплатность разрешения индивидуальных трудовых споров для работника;
- 2) доступность и удобство обращения работника в юрисдикционный орган;
- 3) быстрота разрешения индивидуальных трудовых споров;
- 4) недопустимость преследования за подачу жало-

бы в юрисдикционный орган;

5) обеспечение реального исполнения решения по индивидуальному трудовому спору, восстановление нарушенных трудовых прав» [2].

В соответствии со ст. 11 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ) нормы трудового законодательства распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

В Трудовом кодексе РФ содержатся нормы в которых отражено немало гарантий трудовых прав (ст. ст. 2, 3, 7, 22, 64, 95, 103, 112, 132, 133, 133.1, 144, 211 и ряд других).

В системе юридических гарантий основных прав и свобод человека важное значение имеют специальные процессуальные процедуры, с помощью которых обеспечивается реализация таких прав и свобод. Материальные права могут быть реализованы посредством определенных процессуальных процедур, которые гарантируют особый порядок защиты этих прав.

При этом право на судебную защиту реализуется именно через совокупность различных процессуальных средств. Таким образом, судебные юридические гарантии являются основой процессуальных юридических гарантий.

В российском законодательстве определено, что трудовые споры бывают двух видов: индивидуальные и коллективные.

В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Действующее трудовое законодательство в число органов, разрешающих данную категорию споров, включает комиссии по трудовым спорам (КТС) и суды (ст. 382 ТК РФ).

КТС образуется по инициативе как работников, так и работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа их представителей. Данный орган рассматривает все индивидуальные трудовые споры, кроме тех, которые непосредственно входят в исключительную компетенцию суда (ч.ч. 2, 3 ст. 391 ТК РФ). Однако КТС не является обязательным органом по рассмотрению трудовых споров, и работники вправе обращаться непосредственно в суд, если КТС в рамках работодателя не сформирована, а также в случаях, когда по каким-то причинам работник выражает желание обратиться непосредственно в суд, минуя КТС (ч. 1 ст. 391 ТК РФ).

Непосредственно в судах в соответствии со ст. 391 ТК РФ рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1. работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
2. работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами;
3. об отказе в приеме на работу;
4. лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;
5. лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

При рассмотрении трудовых споров суды общей юрисдикции руководствуются нормами, предусмотренными ГПК РФ. В соответствии со ст. 12 ГПК РФ правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон. Согласно ч. 3 ст. 38 ГПК РФ стороны пользуются равными процессуальными правами и несут равные процессуальные обязанности. Положение, закрепленное в ст. 35 ГПК РФ обязывает лиц, участвующих в деле, добросовестно пользоваться всеми принадлежащими им процессуальными правами.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники согласно ст. 393 ТК РФ освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов, может обратиться за поддержкой в прокуратуру (ст. 45 ГПК РФ).

В определенных случаях прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований. Заявление в защиту прав, свобод и законных интересов гражданина может быть подано прокурором только в случае, если гражданин по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может сам обратиться в суд. Данное ограничение не распространяется на заявление прокурора, основанием для которого является обращение к нему граждан о защите нарушенных или оспариваемых социальных прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; защиты семьи, материнства, отцовства и детства; социальной защиты, включая социальное обеспечение; обеспечения права на жилище в государственном и муниципальном жилищных фондах; охраны здоровья, включая медицинскую помощь; обеспечения права на благоприятную окружающую среду; образования.

Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем (его представителем) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной ор-

ганизации работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих «примирительных процедур»:

1) разрешение спора примирительной комиссией (ст. 402);

2) разрешение спора с участием посредника (ст. 403);

3) разрешение спора в трудовом арбитраже (ст. 404).

При этом, рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом его разрешения. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Таким образом, действующее законодательство предусматривает для таких случаев механизм возбуждения и разрешения коллективных трудовых споров с использованием примирительных процедур и права на забастовку.

По мнению Герасимовой Е. на практике использование примирительных процедур часто не встретишь. И тому служат ряд причин [4].

Во-первых, опыт показывает, что во многих случаях работодатели оказываются не готовы к тому, чтобы серьезно воспринять проблему, которую поднимают работники, либо, даже если понимают ее значимость, не готовы идти на диалог, переговоры и реальный поиск путей решения проблемы. Законодательство о коллективных трудовых спорах позволяет использовать множество нюансов правовой процедуры для того, чтобы не заниматься рассмотрением спора по существу, а перевести его во внеправовую плоскость: сослаться на то, что спор не является коллективным трудовым с точки зрения предмета; оспаривать легитимность выдвижения требований или положения представительного органа; занимать пассивную позицию при рассмотрении спора с помощью примирительных процедур; обращаться в суд с иском о признании забастовки незаконной до момента начала забастовки и признавать ее таковой по формальным, самым малозначительным основаниям и т.д. Результатом таких шагов является то, что работниками и их представителями затрачиваются огромные усилия на соблюдение правовых процедур, но эти усилия не продвигают их вперед в разрешении разногласий.

Во-вторых, во многих случаях работники, инициирующие коллективный трудовой спор и забастовку, сталкиваются с чрезвычайно сильным давлением со стороны работодателя, властей, правоохранительных органов. Свидетельства участников конфликтов говорят о том, что сотрудники органов прокуратуры, МВД, других силовых структур используют свои властные полномочия для того, чтобы оказать давление на людей и добиться от них отказа от использования права на забастовку. Для большинства людей шаги в защиту своих интересов такой ценой оказываются слишком тяжелыми и неприемлемыми.

В-третьих, право на забастовку ограничено в отношении значительного числа категорий работников, явно превышающего перечень, определяемый нормами международного права. Многие профсоюзные

организации, ранее эффективно пользовавшиеся процедурой коллективных трудовых споров и забастовок, сегодня такой возможности лишены, и вынуждены искать другие, не регулируемые законом неформальные способы защиты интересов.

В-четвертых, у сторон отсутствует заинтересованность в том, чтобы договариваться. Не видя в работодателях настоящего партнера в отношениях социального партнерства, работодатели ищут не возможностей договориться и решить вопросы, а избавиться от необходимости их решать [4].

Необходимо отметить, что право работников на забастовку признается Конституцией РФ (ст. 37) в качестве конституционного права граждан РФ. Это конституционное положение опирается на общепризнанные нормы международного права. В ст. 8 Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах», одобренного Генеральной ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. указано, что участвующие в данном Пакте государства обязуются обеспечить право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны.

Работники вправе использовать право на забастовку, в случаях, если все меры по реализации указанных процедур использованы, но спор остался неразрешенным или работодатель и (или) его представители не выполняют достигнутое соглашение.

Практика демонстрирует, например, согласно данным Росстата, сегодня в нашей стране забастовки - крайне редкое явление. Росстат в I квартале 2016 года зафиксировал две забастовки с участием 41 человека. Потери рабочего времени составили 63 человеко-дня. Об этом свидетельствует сообщение ведомства.

В 2015 году зарегистрировано 5 забастовок с участием 833 человек. Потери рабочего времени составили 10.2 тыс. человеко-дней.

В 2014 году Росстат зафиксировал две забастовки с участием 461 человека. Потери рабочего времени составили 5011 человеко-дней.

Последний всплеск забастовочной активности, по данным Росстата, пришёлся на октябрь 2005 года - 2565 забастовок, в которых участвовало 83.8 тыс. человек. В 2005 году состоялось 2575 забастовок с участием 84.6 тыс. человек [17].

Хотя в действительности, в России, в этом году в полтора раза выросло количество трудовых конфликтов из-за экономического кризиса. На карту России эксперты нанесли 132 зафиксированных случая трудовых конфликтов, затронувших 57 регионов страны. Так, прошла забастовка против невыплаты зарплаты работников МУП «Городская коммунальная служба» в городе Карталы Челябинской области собрала 60 человек. Трудовой скандал в Оренбурге связан с ГУ МЧС России по области. В декабре 2015 года спасателям вместо выплаты зарплаты открыли кредиты в форме «овердрафт» с фиксированным лимитом от 15 тыс. до 25 тыс. руб. (правда, к концу января долги погасили). Работники сети «Сбарро» требуют выплатить долги по зарплате в Воронеже и Ростове. В Иркутской области забастовку против несправедливых условий труда и демпинга цен провели около 300 таксистов. В итоге, по данным Роструда, на

1 декабря 2015 года общая сумма задолженности по зарплатам в стране составляла 3,9 млрд руб. На 1 марта 2016 года задолженность по зарплатам была равна 3,3 млрд руб [16].

Например, зарубежная практика показывает разный порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. Так, сформировалось три подхода к порядку рассмотрения и разрешения групповых трудовых споров: 1) такие споры рассматриваются специализированными трудовыми судами (например, в Германии, Швеции, Японии); 2) все коллективные трудовые споры, в том числе и юридические, рассматриваются только в рамках примирительно-третейских процедур (например, во Франции, Бельгии, Греции); 3) рассмотрение юридических коллективных трудовых споров возможно как в судебном порядке, так и в рамках процедур альтернативного разрешения споров (в Великобритании вообще нет различия в порядке рассмотрения юридических и экономических трудовых споров, а в США судебное разрешение юридических коллективных трудовых споров - общее правило, а процедуры альтернативного разрешения споров применяются по соглашению сторон) [5].

В Швейцарии, «государственная система разрешения коллективных трудовых споров варьируется в зависимости от территории, на которую распространяется конфликт. Во всех кантонах имеются службы по урегулированию коллективных трудовых споров. В некоторых случаях дело будет подведомственно Федеральной службе по урегулированию коллективных трудовых споров. Данная служба появилась в связи с необходимостью соблюдения принципа приоритета внесудебного разрешения таких споров» [6].

Трудовые споры могут быть рассмотрены путем заключения мирового соглашения. Понятие «мировое соглашение» можно встретить в нормах гражданского законодательства (ГПК РФ; АПК РФ). Это позволяет расценивать его в качестве юридического понятия, имеющего гражданско-правовую природу, что позволит преобладающим способом завершить судебный процесс.

Вместе с тем легального определения понятия «мировое соглашение» российское законодательство не содержит. Применительно к трудовым спорам под ним понимается письменная договоренность сторон гражданского судопроизводства, результатом которой является прекращение индивидуального трудового спора, утверждаемая судом в установленном законом порядке. Мировое соглашение прекращает прекращают судебный спор и устанавливают новые права и обязанности. В результате суд выносит определение о прекращении данного спора (ст. 220 ГПК РФ).

Необходимо отметить, что вопросы заключения мирового соглашения по трудовым спорам не урегулированы действующим ТК РФ. Однако это не означает, что индивидуальные трудовые споры не могут быть разрешены посредством заключения мирового соглашения. Об этом свидетельствует и п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В нем отражено следующее: «В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспа-

риваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (ст.ст. 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ)».

Что касается распределения судебных расходов при заключении мирового соглашения, то по общему правилу стороны должны включить в соглашение порядок распределения между сторонами судебных расходов (в том числе и расходов на услуги представителей) (п. 2 ст. 101 ГПК РФ).

Если в мировом соглашении не содержится такого порядка, суд самостоятельно распределяет судебные расходы исходя из общих принципов отнесения судебных расходов, установленных соответствующим процессуальным кодексом.

Если стороны в качестве результата своего фактического примирения и договоренностей выбирают процессуальный отказ истца от предъявленных им требований, им следует знать об особенностях распределения судебных расходов при прекращении производства по делу в связи с таким отказом.

При этом большое значение будет иметь факт добровольного удовлетворения предъявленных к ответчику требований.

В международной практике для разрешения правовых конфликтов стали применяться следующие примирительные процедуры, а именно: урегулирование спора самими сторонами путем переговоров (negotiation); урегулирование спора с помощью независимого посредника, который способствует достижению сторонами соглашения (mediation, conciliation); урегулирование спора с помощью посредника-арбитра, который в случае недостижения соглашения уполномочен разрешить спор в порядке арбитража (med-art); урегулирование спора с участием руководителей предприятий, их юристов и третьего независимого лица, возглавляющего слушание дела (mini-trial).

С 1 января 2011 г. в России действует Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее - Закон о медиации). Медиация в мировой практике общепризнанно считается эффективным способом разрешения трудовых споров. Институт медиации на сегодняшний день создан и функционирует в США, Германии, Великобритании, Китае, Корею, Индии, Австрии, Японии, Украине, Киргизии и др. странах.

Автор считает, что медиацию можно назвать одним из самых благоприятных способов разрешения спора. В своих научных исследованиях, мы много внимания уделяли институту примирения сторон [9 - 12]. Медиатор способствует, помогает, создает сторонам условия для того, чтобы они могли найти решение самостоятельно. Медиация - это не механизм, а именно способ урегулирования спора, в котором медиатор, являясь нейтральной, беспристрастной стороной, не принимает участия в формировании решения. К основным преимуществам медиации относятся добровольность; конфиденциальность процедуры; краткие сроки, что способствует экономии времени и средств; возможность достижения результата, путем переговоров; сокращение служебной нагрузки в судах вследствие уменьшения количества

судебных разбирательств; быстрый и доступный способ урегулирования разногласий. Отличительными чертами процедуры медиации в России являются: волеизъявление сторон; добровольность, конфиденциальность, сотрудничество и равноправие сторон, беспристрастность и независимость медиатора; может быть досудебной и судебной; порядок проведения может устанавливаться сторонами; медиативное соглашение является итоговым актом завершающим процедуру медиации.

Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон и не имеет строгих стадий. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 4 Закона о медиации если спор передан на рассмотрение суда или третейского суда, стороны могут применять процедуру медиации в любой момент до принятия решения по спору соответствующим судом или третейским судом. Отложение рассмотрения дела в суде определяется процессуальным законодательством.

Таким образом, стороны наделены правом обращаться к процедуре медиации в любое время, в том числе и тогда, когда спор уже рассматривается в каком-либо юрисдикционном органе.

Проанализировав российские и зарубежные источники, автор приходит к выводу, что медиация – это популярный и востребованный инструмент. Применение медиативных процедур в отношениях, регулируемых трудовым правом, будет способствовать укреплению законности, стабилизации социально-трудовых отношений и «утверждению начал справедливости и безопасности».

Обращаем внимание, что трудовая юстиция в каждой стране имеет свою специфику, свою особенность.

Так, В.М. Оробец выделяет две основные организационные модели судебной власти в современных западных государствах. «... первую модель отличает единая система общих судов, которые рассматривают основные виды гражданских и уголовных дел, осуществляют административный и конституционный контроль. Не исключается возможность создания специализированных судов, которые лишь дополняют систему общих судов. может иметь место внутренняя специализация. Например, в США на данный момент действует ряд специализированных судов: трудовой, претензионный, суд по таможенным делам, апелляционный суд по таможенным и патентным делам, налоговый, военные суды и др. Главной чертой второй модели построения судебной системы является то, что наряду с общими судами (судами общей юрисдикции) действуют и специализированные суды. Судебная система государства состоит из нескольких автономных подсистем, обладающих своей компетенцией. Как правило, имеются собственные высшие судебные органы для каждой подсистемы. Наиболее характерным примером указанной модели следует признать судебную систему Германии» [7].

Представляется интересным рассмотреть судебную систему Германии. Так, судебная система Германии включает в себя пять подсистем: суды общей юрисдикции, административные, финансовые, трудовые и социальные суды [18]. Необходимо отметить, что «каждая ветвь имеет свой верховный суд: Федеральная судебная

палата возглавляет систему общих судов, Федеральный административный суд находится во главе системы административных судов, Федеральный финансовый суд возглавляет систему финансовых судов, Федеральный трудовой суд – систему трудовых судов, Федеральный социальный суд – систему социальных судов.

Система специализированных судов по трудовым делам состоит из трех инстанций:

1. суды первой инстанции рассматривают споры по существу;
2. земельные суды рассматривают апелляции на решения судов низшей инстанции;
3. Федеральный трудовой суд является верховной кассационной судебной инстанцией, которая может изменить или отменить решение любого трудового суда.

К компетенции трудовых судов Германии относится рассмотрение индивидуальных трудовых споров правового характера, коллективных трудовых споров по поводу применения тарифных соглашений, а также споров, связанных с деятельностью советов предприятий. Это прежде всего индивидуальные трудовые споры, чаще всего связанные с заключением, реализацией и прекращением трудового договора, возмещением вреда, нанесенного друг другу сторонами трудового договора, а также юридические коллективные трудовые споры, например, касающиеся статуса профсоюзов или представительства трудового коллектива на предприятии, участия работников и профсоюзов в управлении производством.

Деятельность трудовых судов в Германии регламентируется Законом о трудовых судах 1953 г. (с поправками).

Суды по трудовым спорам первой и второй инстанции подчиняются министрам труда соответствующих федеральных земель (кроме земли Гессен).

Деятельность Федерального трудового суда контролируется Федеральным Министерством труда и социального порядка Германии» [7].

Судебная реформа в России, направлена на создание качественной судебной защиты конституционных прав и свобод физических и юридических лиц. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р, для повышения эффективности политико-правовых институтов и обеспечения исполнения законодательства Российской Федерации названо проведение судебной реформы, обеспечивающей действенность и справедливость принимаемых судом решений. В этой связи, широко обсуждается вопрос о создании специализированных судов, которые смогут повысить качество рассмотрения дел.

Зарубежный опыт показывает, что на практике, специализированная трудовая юстиция необходима, что способствует эффективному разрешению трудовых споров.

Мы считаем, что в России необходимо создать Судебные коллегии по рассмотрению споров, возникающих из трудовых правоотношений в судах общей юрисдикции. В составе Судебной коллегии могут быть

образованы судебные составы. Судебная коллегия в своей деятельности будет руководствоваться Трудовым процессуальным кодексом. К специализации Судебной коллегии по рассмотрению споров, возникающих из трудовых правоотношений необходимо отнести дела вытекающие из индивидуальных и коллективных спо-

ров. Процедура рассмотрения этих дел будет обладать своей особенностью.

Создание специализированных трудовых судов, по нашему мнению, обеспечит надежную, эффективную и профессиональную защиту трудовых прав граждан.

Список источников.

1. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. - М., 2003. - С. 176.
2. Ашурова Т.Э. Статья: Принципы разрешения индивидуальных трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - № 7 // СПС «Консультант Плюс».
3. Владимирова В.В. Трудовые споры: позиция защиты работодателя //Кадры предприятия. – 2006. - № 6.
4. Герасимова Е. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // URL: <http://trudprava.ru> (дата обращения 15.04.2017).
5. Князева Н.А. Рассмотрение и разрешение групповых трудовых споров (коллективных трудовых споров о праве) //Трудовое право в России и за рубежом. -2013. -№ 1 // СПС «Консультант Плюс».
6. Левченко Е.А., Королева М.А. Трудовые споры в Швейцарии // Трудовое право в России и за рубежом. – 2013. - № 2.
7. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. - № 9. -2003. URL: <http://www.pravoakt.ru> (дата обращения 08.02.2013).
8. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России: Учебник. М.: Юрист, 2007.
9. Приженникова А.Н. Медиация в России: актуальные вопросы // В мире научных открытий. № 11.2. Красноярск: НИЦ, 2012. № 6.1.
10. Приженникова А.Н. Альтернативные способы разрешения споров: актуальные вопросы // NB: Вопросы права и политики. — 2013. - № 12. - С.1-10. DOI: 10.7256/2305-9699.2013.12.10280. URL: http://enotabene.ru/lr/article_10280.html.
11. Приженникова А.Н. Медиативные процедуры: российские проблемы // Сборник материалов XXVII Международной научно-практической конференции «Экономические и правовые процедуры управления преодоления социального кризиса» Лондон (Великобритания) и Киев (Украина). 2012 / <http://gisap.eu>.
12. Приженникова А.Н. Трудовая юстиция в России //NB: Вопросы права и политики. — 2013. - № 11. - С.78-87. DOI: 10.7256/2305-9699.2013.11.10078.
13. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М.: Вердикт-М. 1999. С.98.
14. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих// Ин-т гос-ва и права Акад. наук СССР. - М. : Юрид. лит., 1966. - 228 с.
15. Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым спорам. М.: ТК Велби; Проспект. - 2004. - С. 14.
16. URL: <http://www.gazeta.ru> (дата обращения 15.04.2017).
17. URL: <http://anticrisis.ru> (дата обращения 15.04.2017)
18. URL: <http://www.bverwg.de> (дата обращения 06.04.2013).
19. Федин В.В., Крылов К.Д., Агафонов Г.А. Трудовые споры: теория и практика: Учеб.-практич. пособие для вузов. М.: Юрайт, 2015.
20. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации: Монография. Омск. - 2005. - С. 182, 184.

Методология синергетики как основание анализа межличностных отношений

Дерябина Валентина Алексеевна

доцент Тюменского индустриального университета

Гридин Руслан Александрович

студент 3 курса, группа УП14-1

Тюменский индустриальный университет

Аннотация. В статье обосновывается идея о том, что методология синергетики дает возможность не оценивать проявление разрушительных связей как однозначную гибель той или иной системы межличностных отношений. Случайность и хаос, разрушая систему социальных связей, может в себе содержать также и созидающее начало возникновения нового типа межличностных отношений.

Ключевые слова. Синергетика, сотрудничество, нелинейность саморазвития, межличностные отношения, случайность, хаос.

Вопрос о противоречивости и незавершенности процесса развития межличностных отношений всегда остается проблематичным. Причина этого во многом определяется процессом глобализации, который обостряет проблемные факторы системного развития межличностных отношений в обществе. Наряду с расширением системообразующего креативного поля межличностных отношений намечается тенденция размывания их духовной укорененности в социальном бытии. Отсутствие духовного стержня ведет к фрагментарности, разрозненности и разрушения других оснований целостности межличностных отношений. В данной работе попытаемся использовать некоторые аспекты понимания теории синергетики, чтобы наметить связь между сотрудничеством и совместным действием как ключевых понятий теории межличностных отношений, с одной стороны, и разрушением их системообразующих социальных связей, с другой стороны.

Обратимся к характеристике межличностных отношений в контексте синергетической модели мира. Решение поставленной проблемы попытаемся найти в рамках концепции синергетики или теории самоорганизации, разработанных в науке И.Р.Пригожиным, Г.Хакеном, Е.Н.Князевой и С.П.Курдюмовым. Важное место здесь занимает также теория катастроф В.И. Арнольда и Р.Томаса. Объяснение межличностных отношений с помощью понятия «синергетика», позволяет выделить причины противоречий в процессе саморазвития личности. Саморазвитие имеет определенную

последовательность и цикличность. Личность относится к открытым неравновесным системам, в силу чего для нее характерным выступает нелинейная динамика и многовариантность тех отношений, в которые она вступает. С этой точки зрения каждый человек выступает не только творцом, но и разрушителем своих межличностных отношений. Для анализа этого феномена представляет интерес утверждение Е.Н.Князевой о том, что нужно «понять роль диссипации (зла) как фактора выедания лишнего и поэтому как необходимого элемента для саморазвития мира» [2, с.14]. Проблема заключается в том, что проявление разрушительных связей не означает однозначную гибель той или иной системы межличностных отношений. Случайность и хаос, возникающая в социальных связях, может рассматриваться и как созидающее начало нового типа межличностных отношений. Поэтому «хаос конструктивен через свою разрушительность и благодаря ей разрушитель на базе конструктивности и через нее. Разрушая, он строит, а строя приводит к разрушению» [2, с. 18].

Процесс саморазвития личности носит нелинейный характер. Среди нелинейных свойств саморазвития особое место принадлежит таким из них, как многовариантность и альтернативность. В контексте данных свойств саморазвитие личности обнаруживает себя как разнонаправленность социальных изменений (прогресс, регресс, совершенствование, тупиковые линии развития), в которые погружена личность в качестве носителя новых образов о самой себе. В этом смысле ди-

намика многомерности предстает как форма и способ достраивания и созидания личностью нового ценностно-смыслового пространства, позволяющего овладеть временем собственного Я посредством конструирования желаемого будущего. Решающую роль в формировании данного вида саморазвития играет фактор своевременности и уместности действий (их точечность). При соблюдении данного правила синергетики включаются механизмы саморазвития личности с помощью малых резонансных воздействий.

Важной особенностью нелинейности саморазвития личности является уникальность процессов и явлений, когда возникновение нового качества может происходить через мгновенный скачок как итог высокой степени подвижности элементов ценностной системы личности. Специфику саморазвития индивида определяет уникальность тех процессов и явлений, которые дают ему возможность выбирать себя. Это есть ценностное основание образа собственного Я. Но любая ценность должна осваиваться человеком, иначе она теряет свое назначение. Поэтому саморазвитие не только ценностный идеал, но и реальность. Человек, даже в своем стремлении раскрыть наиболее полно себя в движении к ценности-идеалу, никогда этого не достигает. Чтобы не брал за основу своего бытия человек, он создает внутри себя еще один мир. Отсюда и незавершенность процесса саморазвития. Оно обнаруживает себя в различных, в том числе и альтернативных формах межличностных отношений. Эта динамика связана с особенностями возникающей синергетической картины мира, которая «включает в себя человека, где он призван осознать свою роль и ответственность в сотворчестве с природой, необходимость подчиняться законам коэволюции с ней. Для этого ему предстоит лучше понять

мир и себя, свой природный и социальный генезис, законы мышления; отрефлексировать, как он понимает, моделирует реальность» [1, с. 81-82]. Межличностные отношения могут иметь различные качественные состояния в зависимости от того, присутствует или нет в их пространстве такая важная составляющая синергии, как умение и желание людей договариваться, стремиться к солидарности в рамках системы ценностей существующей культуры в обществе. Если данное условие отсутствует, то возникают необратимые разрушительные тенденции того или иного вида межличностных отношений, порою имеющих и позитивную ценность для личности. Межличностные отношения в своем саморазвитии проходят циклы различной глубины и длительности, которые могут следовать друг за другом, взаимно перекрывая составляющие компоненты своих начальных и конечных фаз. Это можно объяснить тем, что подобные жизненные циклы перехода от одной стадии развития к другой не всегда происходят по схеме «стрелы времени». Это время носит иную конфигурацию, оно в определенной степени является «круглым», когда конец (в контексте наших рассуждений – событие, разрушающее данное качество межличностных отношений), имея незавершенность, может возвратиться в пространство своего начала.

Подводя итог, отметим, что решение любой проблемы невозможно найти, находясь на одном уровне с ней. Методологическая база синергетики позволяет при анализе увидеть в новых негативных факторах различие между позитивными компонентами, которые способствуют конструктивному развитию системы межличностных отношений, и теми из них, которые несут в себе разрушительный потенциал.

Список литературы

1. Буданов В.Г. О методологии синергетики / В.Г. Буданов // Вопросы философии. – 2006. - № 5. – С. 79-93.
2. Князева Е.Н. Синергетика как новое мировоззрение: диалог с И.Пригожиным / Е.Н.Князева, С.П.Курдюмов // Вопросы философии. – 1992. - № 12. – С. 3-20.

Детализация процесса расширения гидридной Земли

Селезнева София Николаевна

студент группы ХТбп-14-1

Института металлургии и химической технологии им. С.Б. Леонова
Иркутского Национального Исследовательского Технического Университета

В работах [1, 2, 3, 4] говорится о модели «малой Земли» в прошлом, основывающейся на металлогидридном строении Земли. Однако в рамках данной модели остается важным вопрос о детализации процесса расширения планеты.

Обратимся к господствующей на сегодняшний день теории тектоники плит. Эта теория базируется на признании разделения литосферы на 7 самостоятельных крупных плит, не считая ряда мелких, перемещающихся по пластичному слою астеносферы [5]. Эти плиты в своих центральных частях тектонически стабильны, а вот по краям плит сейсмичность очень высокая, там постоянно происходят землетрясения. Краевые зоны плит испытывают большие напряжения – они перемещаются относительно друг друга.

Считается, что плиты движутся из-за конвекций в мантии. Поверхностным выражением такого явления являются рифтовые зоны срединно-океанических хребтов, где относительно более нагретая мантия поднимается к поверхности, изливается в виде базальтовых лав и застывает. Далее в эти застывшие породы вновь внедряется базальтовая магма и раздвигает в обе стороны более древние базальты – так растет океаническая кора. Этот процесс получил название спрединга. Скорость разрастания океанического дна колеблется

в среднем от нескольких мм. до нескольких см. в год. По намагниченности базальтов можно узнать скорость спрединга и возраст океанической коры – самая старшая имеет возраст не более 180 млн. лет – это и есть время формирования современных океанов.

Кроме зон спрединга были найдены и зоны субдукции. Они располагаются по краям Тихого океана и на востоке Индийского. Там тяжелая и холодная океаническая плита подходя к более толстой и легкой континентальной, уходит под нее на переплавку в мантию. Процесс ухода плит друг под друга сопровождается образованием глубоководных впадин.

На основе скоростей и направлений движения материков, установленных различными геодезическими, космическими и другими методами, ученые предполагают наличие суперматерика Пангеи, существование которого предсказал А. Вегенер в 1912 г.

Однако новая концепция металлогидридной теории рассматривает движение литосферных плит с точки зрения роста поверхности планеты. Так, «если просуммировать рост океанических плит в настоящее время по всей планете, можно получить график изменения за последние 180 млн. лет площади поверхности Земли», что указано на рисунке 1 [6].

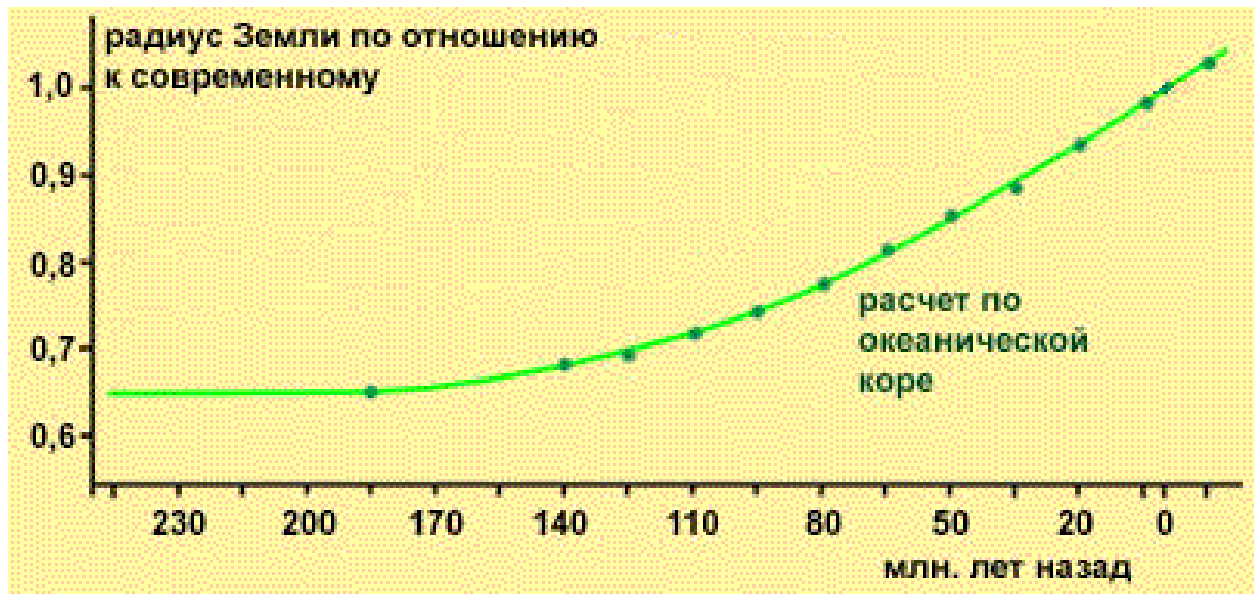


Рис. 1. Изменение площади поверхности Земли

Согласно полученной зависимости, скорость увеличения радиуса Земли сегодня составляет около 2 см в год (длина экватора увеличивается на 12 см). Это подтверждают данные, согласно которым Атлантический разлом (рифт) раздвигает материки на 2 см в год, а в тихоокеанском разломе скорость раздвижения достигает 8 см (учитывая, что на экваторе увеличение линейных размеров максимально, мы можем получить соответствие расчетам). График функции, изображенный на рисунке 1, имеет экспоненциальный характер. Эта его особенность позволяет определить время начала активного расширения – это 245 млн. лет назад.

Дата в 245 млн. лет практически полностью совпадает со сменой двух эр Земли – палеозоя и мезозоя – и их периодов, соответственно, – пермского и триасового. Тогда отмечались высокие скорости смены магнитных

полюсов Земли (магнитная аномалия Иллавара), которые связаны с процессами, происходящими в жидком ядре, и высочайшую магматическую активность. Причем вулканическая активность выражалась в виде излияния траппов.

Траппы – это базальтовая магма, изливающаяся прямо из трещин земли (в нашем случае – окисленные металлы). Они способны выжигать и заливать огромные территории, в миллионы кв. км. Интересно, что на современной карте траппы разбросаны в случайном порядке, но, если их соединить друг с другом на небольшом шаре, то из краев плит и траппов складывается единая сеть трещин.

Таким образом, наглядно показано, как расширялась планета последние несколько сот миллионов лет, а также определено, когда началось данное расширение.

Библиографический список

1. Чугунов А.Д., Жамсаранжапова Т.Д. Модель «малой Земли» в металлогидридной теории // Высшая школа, № 7, 2017.
2. Чугунов А.Д., Жамсаранжапова Т.Д. О споре фиксистов и мобилистов // Журнал научных и прикладных исследований, № 4, 2017.
3. Чугунов А.Д., Жамсаранжапова Т.Д. Строение Земли с точки зрения металлогидридной теории // Журнал научных и прикладных исследований, № 2, 2017.
4. Чугунов А.Д., Жамсаранжапова Т.Д. О распределении плотностей в мантии и ядре в контексте металлогидридной теории // Научный обозреватель, № 3, 2017.
5. Короновский Н.В. Общая геология: Учебное пособие / М.: МГУ, Москва, 2003.
6. Скляр А.Ю. Сенсационная история Земли. Сколько лет на самом деле нашей планете? / М.: «Вече», Москва, 2011.

Отношение Парижской Коммуны к церкви

Данилова Дарья Васильевна

студент 3 курса факультета филологии и истории

Елабужский институт Казанского федерального университета

В период Второй империи общество, а особенно ее революционную часть сильно беспокоило влияние католической церкви. Резкое увеличение числа церковных конгрегаций вызывали споры и негативное отношение. Только в Париже число монастырей достигло 101 (25 мужских и 76 женских) [1, с. 62]. Члены Парижской коммуны, в том числе якобинцы, социалисты и анархисты отрицали понятия Бог и свобода, считая их несовместимыми. Знания и религиозные устои, записанные в священных книгах, считали кабалой. «Мы не признаем владычества бога потому, что мы не хотим ни бога, ни какого другого владычества» [2, с. 16]. Выступали за полное переустройство церкви, некоторые высказывались за ее полное уничтожение. Члены собраний считали, что религия порождает деспотизм одних и рабство других [2, с. 17]. Они внушали, что религия - это один из способов воздействовать на людей для полного господства над ними. Одним из важных доводов служили слова Вольтера: «Народу нужна религия для того, чтобы научить его повиноваться, и быть слугой того, кто имеет власть от бога, или по его выбору» [2, с. 17].

В 1869 году в журнале «Марсельеза» был опубликован «Манифест свободомыслящих», провозглашавший науку единственно верным объяснением всего происходящего в обществе. Авторы высказали, что равенство и свобода могут существовать лишь в среде просвещенного народа. Потребовали введения бесплатного, общего и светского образования. Религиозные учения, бог и католическая церковь признавались главными врагами власти и считались воплощением зла и беззакония. Свободомыслящий и просвещенный народ отныне добивается полного упразднения и уничтожения католицизма, любыми способами, включая революционное насилие [2, с. 19]. В рассматриваемый период современники указывали на резкий упадок религиозности в рабочей среде. Это было одним из причин объявления войны Пруссии в июле 1870 года, которую Франция с позором проиграла, после чего резко увеличилось число революционных настроений среди народа. Это привело к революции 4 сентября 1870 года и падению монархического режима

Наполеона III. Роль церкви в этот трудный для страны период была велика, церковнослужители внушали французам необходимость идти на вооруженную борьбу. Верующие Франции надеялись, что бог будет с ними, пока они будут в состоянии сражаться против врагов (пруссиков). Однако на деле оказалось так, что Пруссия была лучше оснащена технически и превосходила в знаниях ведения боя. Бюджет Франции был крайне подорван. Чтобы раздобыть необходимые средства для обороны Парижа, была высказана идея упразднить бюджет культов, и отделить церковь от государства [2, с. 27-28]. 18 марта 1871 года восстание народа свергло правительство Тьера в Париже, а уже 26 марта прошли выборы в совет Парижской коммуны. Средств для дальнейшего продолжения войны крайне не хватало, правительство коммуны приняло решение об изъятии имущества духовенства и бонапартистов. На данные средства коммуна обещала поддерживать рабочий народ. Коммунары требовали изъять из школьной программы религиозные дисциплины.

2 апреля, после оживленных дискуссий, коммуна приняла декрет об отделении церкви от государства и об упразднении бюджета культов [3, с. 83-84, 97]. Многие депутаты оппозиции выступали за отделение церкви от государства и против растрачивания государственного бюджета на вероисповедания. Данный декрет оказался очень противоречивым документом, оспаривался многими членами коммуны, как необоснованный и неточный. 4 апреля коммуной был принят декрет о светском, бесплатном и обязательном обучении. С одной стороны Парижская коммуна приняла решение искоренить религиозные веяния в школах, удалить из школьных помещений предметы культа. С другой – коммуна объявила о намерении «не насиловать чьих-либо религиозных убеждений» [4, с. 32-33]. В декрете также оговаривалось убрать из помещений госпиталей все религиозные эмблемы любого культа, также запретить входить в помещение госпиталей членов сект и религиозных корпораций. Считалось, что подобные посещения подрывают боевой дух солдат и офицеров.

Корреспонденты газеты «Пер Дюшен» предложили идею о включении священнослужителей

в национальную гвардию и об аренде, а не бесплатном пользовании церковных зданий низшим духовенством для осуществления культа. В отношении тех священников, кто не станет подчиняться новым установлениям властей, газета предлагала отказывать в помощи. В свою очередь тех, кто выражал клеветнические суждения о коммуне, предлагалось судить по законам военного времени [2, с. 74-77].

Отрицательное отношение коммуны к церкви было обусловлено рядом политических причин. Были зафиксированы факты обмана избирателей, невыполнение обещаний даровать землю крестьянам, улучшить условия труда рабочих, снизить цены на товары первой необходимости, также была замечена подмена избирательных бюллетеней [2, с. 94]. Со своей стороны, власти Версаля обвиняли коммуну в ограблении церквей, в жестокости к священнослужителям, в гонении на простой народ. Тогда коммуна решила объявить безжалостную войну клерикализму. Духовные лица должны были подчиняться всем декретам, изданным коммуной. За неподчинение следовала жестокая кара. Результатом явились аресты и убийства некоторых священнослужителей. Многие члены коммуны выступали против необдуманного преследования церковнослужителей.

Из 70 церквей было закрыто около 15. Церкви закрывались лишь из-за контрреволюционной деятельности некоторых священников. В последующем эти священники подвергались арестам, церкви печатавались, а в некоторых из них устраивали клубы, цеха или школы для детей и женщин. Некоторые

церкви были приспособлены для военных нужд страны. Во многих из них устраивали склады, караульные помещения или цеха. Еще несколько из них были использованы как бастионы и тюрьмы для дезертиров.

Коммуна старалась как можно чаще вмешиваться во внутренние дела церкви. Из-за обострения контрреволюционной деятельности в церкви происходили частые обыски. Как правило, члены коммуны брали только ценные вещи. Деньги коммунары брали исключительно под расписку.

Ценные сведения, освещающие политику коммунаров по отношению к церкви, представлены в следующих документах: «Декрет Коммуны об упразднении старой армии и замене ее национальной гвардией», «Декрет Коммуны о непризнании ею власти версальского правительства», «Декрет Коммуны об отделении церкви от государства» и другие. По данным источникам можно сделать вывод, что меры Парижской коммуны были в первую очередь направлены против католической церкви. Также источники характеризуют причины и предпосылки слома старой государственной системы и создание кардинально новой, удовлетворяющей требования основной массы населения, основывающейся на светских началах.

Таким образом, отношение Парижской коммуны к церкви носило в основном негативный характер, что было выражено в ее законодательстве. При этом необходимо отметить, что не все члены коммуны поддерживали стремления отдельных наиболее радикально настроенных коммунаров в полном исчезновении церкви из жизни французов.

Список литературы:

1. История Парижской Коммуны 1871 года.- М, 1971. - 209 с.
2. Парижские коммунары о религии и церкви. Сборник документов и материалов.- М, 1971. - 277 с.
3. Протоколы заседаний Парижской Коммуны 1871 года. - Т.1.- М, 1959. - 898 с.
4. Юровская Е.Е. Практикум по новой истории. 1870-1917.- М, 1979. - 357 с.
5. Декрет Коммуны об упразднении старой армии и замене ее национальной гвардией. // А. И. Молок. Хрестоматия. - С. 53.
6. Декрет Коммуны о непризнании ею власти версальского правительства. // А. И. Молок. Хрестоматия. - С. 53.
7. Декрет Коммуны об отделении церкви от государства. // А. И. Молок. Хрестоматия. - С. 54.

Актуальность разработки проекта «Виртуальный музей»

Анваржонова Нилуфархон Расулжон кизи

студент факультета телевизионных технологий

Научный руководитель: Бекназарова Саида Сафибуллаевна

д.т.н., доцент

Ташкентский университет информационных технологий

имени Мухаммада ал-Хорезми

Ташкент, Узбекистан

С каждым днем все большее число людей стремится совершить посетить виртуальный тур по музею. Острая нехватка времени у современных людей делает видео экскурсии по музею действительно востребованными, ведь посетить их можно, не выходя из дома или офиса. Впрочем, для многих виртуальная экскурсия по музею – возможность узнать, стоит ли тратить время и деньги на личное посещение достопримечательности. Именно виртуальный компьютерный музей приоткрывает завесу тайны, позволяет понять, что ждет в залах культурного объекта.

Следует отметить ключевые преимущества, которыми обладают виртуальные музеи онлайн:

□ Музей 3d, то есть виртуальная экспозиция, создает эффект присутствия. Посетив музей виртуальной реальности, потенциальный посетитель сможет детально рассмотреть культурный объект.

□ Виртуальный музей – относительно новый сервис, однако 3d экскурсия с каждым днем становится все более популярной. Создание виртуального музея позволит вам выделиться на фоне «конкурентов». Виртуальная прогулка по музею гарантированно запомнится вашим потенциальным клиентам, а значит, они захотят посетить объект лично.

□ 3D выставка – отличная возможность рассказать широкому кругу людей о преимуществах и достоинствах культурного объекта. Посетив виртуальный компьютерный музей, многие захотят поделиться ссылкой на это «путешествие», а также разместить информацию о нем на личных страницах в соц. сетях.

□ 3d экскурсия может выступать в качестве эффективного маркетингового инструмента. Во-первых,

можно разместить музей 3d непосредственно на официальном сайте. Помимо этого можно представить вниманию общественности 3d виртуальный музей на тематических выставках, пресс-конференциях и презентациях.

Если вы хотите создать 3d виртуальный музей, целесообразно обратиться за помощью к профессионалам. Важно понимать, что разработать и реализовать 3d тур-музей – технически сложная задача:

□ Создавая виртуальный тур по музею, нужно использовать специализированное дорогостоящее оборудование.

□ Разрабатывая 3d тур по музею, нужно уделить особое внимание эстетике. Лишь тонкое чувство вкуса и понимание особенностей дизайна и оформления позволит создать музей 3d, который станет привлекательным для потенциальных клиентов.

□ Музей 3d должен хорошо «просматриваться» со всех углов зрения. Виртуальная прогулка по музею должна создавать максимальный эффект присутствия. Соответственно, посетив виртуальный музей, гость должен иметь возможность отдалить картинку или приблизить ее, рассмотреть под разными углами. Реализация этой возможности – одна из самых сложных задач, которая стоит перед специалистами, создающими виртуальные музеи онлайн. Функционирование виртуального музея включает ознакомление с экспонатами музея, анализ и обобщение полученных знаний при их изучении; создание. Подводя итог сказанному в статье, отметим, что в условиях развития информационного общества и все более широкого применения возможностей виртуального пространства из-

меняются и технологии конструирования процесса обучения. Одной из популярных современных технологий становится виртуальный музей, позволяющий эффективно провести демонстрацию наглядного материала, сформировать для студентов более сложное с точки

зрения получаемых знаний, умений и навыков и интересное домашнее задание, повысить их уровень познавательной активности и интереса.

Специфика менеджмента веб-проектов

Камолиддин Турсунпулатович Бекназаров

PhD докторант, Университет журналистики и массовых коммуникаций Республики Узбекистан

Веб-проект, к которому относится всякий вебмедиа-ресурс, определяется следующими компонентами: концепцией; контентом (содержание); трафиком (целевая аудитория); дизайном.

Ключевым понятием веб-проектирования является *концепция*, которая включает в себя следующие компоненты:

☞ существующее или вновь организуемое издание (организация или инициативная группа лиц), которое представляет данный веб-проект;

☞ идеологию проекта, т.е. позицию (экологическая ниша) в медийном и информационно-коммуникативном пространстве;

☞ стратегию развития, что подразумевает не только разработку самого проекта, но и планирование действий по отношению к конкурентам;

☞ конечные цели, достижению которых служит данный вебмедиа-ресурс.

Контент — это все содержание конкретного сайта, которое воспринимается рядовым посетителем в качестве такового. Контент — это не только тексты, но и все информативное наполнение сайта: картинки, фотографии, программы, скрипты, музыка, визуализированная структура сайта. Воспользовавшись метафорой, заимствованной из гештальтпсихологии, можно сказать, что контентом является все то, что должно восприниматься посетителем как фигура, а оформлением является все то, что воспринимается посетителем как фон. Легко видеть, что разделение фигура/фон является изменяемым параметром и поддается в какой-то степени управлению с помощью дизайна.

Трафик измеряется в посетителях и посещениях (хостах и хитах). Собственно ради трафика и создаются веб-проекты. При управлении трафиком могут быть задействованы

две разные стратегии. Первая — трафик максимизируется всеми доступными средствами, что приводит к созданию обширной, но разношерстной и разнородной аудитории, в которой (за счет массового охвата) присутствует и целевая аудитория. Вторая — осуществляется работа только на целевую аудиторию посредством выхода на аудитории близких по тематике проектов и корпорирования с ними. Вторая стратегия не может дать быстрые результаты и требует кропотливой, методичной раскрутки, зато обеспечивает необходимый качественный состав целевой аудитории,

структурируемой веб-проектом.

Дизайн предполагает не просто оформление сайта, а говорящее оформление сайта. Идеальный дизайн тот, который делает все элементы оформления страницы фигурой, тогда фоном становятся другие страницы. В любом случае дизайн должен обеспечивать юзабилити (т.е. адекватность формы и содержания сайта, обложки книги и ее текста). Нельзя не упомянуть о том, что дизайн — это еще и своего рода демонстрация креативности проекта, его идеологического и культурного пространства, в котором позиционируется медиаресурс.

В последнее время дизайн, как модная одежда, выступает в роли индикатора стоимости проекта. О чем свидетельствует, например, логотип продвинутой дизайн-студии, размещаемый на первой странице проекта (например, студии Артемия Лебедева).

К обычному списку менеджерских задач веб-специфика добавит следующие:

- разработка бизнес-планов дочерних Интернет-проектов, экспертиза и минимизация возможных рисков;
- разработка, позиционирование, продвижение, поддержка веб-компонентов редакторско-издательской деятельности;
- управление работами с аудиторией сайта, стимулирование увеличения глубины интереса и регулярности посещений, вовлечение пользователей в жизнедеятельность ресурса;
- выработка стратегии по получению максимальной прибыли с проекта, разработка форм конкурентоспособных предложений для продажи рекламы, спонсорских пакетов, прайс-листов и т.д.;
- управление рекламными кампаниями, аудит аудитории сайта и всех форм рекламного воздействия, реализованного на нем;
- анализ текущей активности в сети — экспертиза существующего сайта, проводимых маркетинговых мероприятий в сети;
- организация финансовых операций с рекламодателями, помощь по юридическим вопросам и патентованию;
- подготовка проекта и соответствующей документации для переговоров с инвесторами, текущая оценка капитализации (стоимости) и ликвидности (возможности продать) проекта, поиск и привлечение

инвестиций.

Ясно, что для решения всего комплекса задач менеджмента сетевых СМИ необходим профессионализм, соединяющий в себе компетентность журналиста, веб-мастера, менеджера, специалиста PR, т.е. транспрофессионализм, который необходимо вырабатывать в себе как лидеру проекта, так и всем сотрудникам.

Это главное условие успешности вебмедиа-проектов и, естественно, еще один аргумент в пользу серьезного отношения к веб-проектам руководства традиционных медиа, которые по каким-то причинам решили создать веб-версии своих изданий.

Онлайн-СМИ начинают серьезно конкурировать не только с газетами и журналами, но с телевидением и радио. Впрочем, статистика не различает, используют ли пользователи, просматривающие телепередачи, Интернет вместо домашней антенны или же действительно обращаются к веб-версиям телепрограмм, считая их самостоятельными СМИ.

Различение канала доставки информации и собственно онлайн-СМИ является существенным, поэтому осторожно можно сказать, что число пользователей, для которых Интернет уже СМИ, составляет более трети всех пользователей. Причем очевидна тенденция к увеличению этой доли. Вероятно, что эта цифра никогда не достигнет 100%, поскольку всегда останутся те, кто предпочтет смотреть то, что ему показывают, не прилагая никаких усилий к выбору и фильтрации информации. Согласно классическим представлениям когнитивной психологии интеллектуальные способности в популяции распределены по Гауссу. Это означает,

что существуют естественные психологические ограничения на освоение новых видов деятельности.

Деятельность пользователя Онлайн-СМИ предполагает не только пользовательскую грамотность определенного уровня, но и освоение целого ряда новых операций, связанных с навигированием в гипертексте, фильтрацией и агрегацией информации, активной оценкой и готовностью к генерации новых текстов. Кроме того, готовность к освоению технологических новшеств и быстрой адаптации к ним. Последнее особенно важно, поскольку обновление происходит с очень высокой скоростью. Все это никак не соотносимо с чтением газет или просмотром телевизора. Поэтому прав У. Эко, утверждавший, что медийная аудитория разделилась на тех, кто предпочитает пассивно смотреть телевизор, и на тех, кто, вооружившись мышкой и клавиатурой, самостоятельно формирует для себя информационный образ реальности. Иными словами, доступность онлайн-СМИ будет в большей степени зависеть от интеллектуальных способностей (IQ), чем офлайн-СМИ. Верхняя граница пользователей соответствует людям со средним интеллектом, а это 68% популяции.

Все более отчетливо проявляется тенденция сращивания Интернет-технологий и технологий мобильной связи. Это расширяет возможность получения мультимедийного Интернет-контента на мобильные устройства, иными словами: получения интересующей информации в приемлемом формате в любое время. Последнее может существенно потеснить такие традиционные информационные носители, как утренние газеты и радио.

Тил ва нутқ ҳақида умумий маълумотлар

Норова Зилола Хабибовна

Мухаммад ал-Хоразми номидаги Тошкент ахборот технологиялари университети магистранти

Аннотация: Мақолада тил инсон фикрлари ва ҳиссиётларини ифодалаш учун фонетик, лексик ва грамматик воситаларнинг йиғиндисидир. Тил фикрлаш билан уйғунликда фаолият юритувчи тизим бўлиб, инсонлар орасида мулоқотнинг муҳим воситаси саналади. Миллий тил – бу ижтимоий ҳодиса. Унинг пайдо бўлиши ва ривожланиши аниқ бир жамоа (халқ) билан боғлиқ.

Тил ва нутқ чамбарчас боғланган ҳамда мавҳум ва аниқ тушунчаларнинг ўзида мужассам этган: мулоқот воситаларнинг тизими ва ушбу тизимни амалга ошириш. Мулоқотнинг тил воситалари ёзма ва оғзаки нутқ шаклларида амалга оширилиши мумкин. Ёзма нутқ матн шаклида баён қилиниши, оғзаки нутқ эса товуш шаклида амалга оширилиши мумкин. Нутқнинг ёзма шакли мазкур тилнинг грамматикаси қонунларига, имло ва пунктуация қоидаларига бўйсунди. Оғзаки нутқ асосан тил фонетикаси қонунлари, товушларни талаффуз қилиш ва нутқга оҳанг бериш (просодикаси) қоидаларига амал қилади

Физик жиҳатдан оғзаки нутқ инсоннинг нутқ аппарати томонидан ҳосил бўладиган ўзига хос товушлар (акустик тебранишлар) шаклида амалга оширилади. Н.И. Жинкиннинг мажозий маънода билдирган фикрига кўра “нутқ товуши – бу буюк хилма-хиллик, бутун дунё, товуш белгиларнинг тўплами. Бу ерда бир спектрлар бир зумда бошқа спектрлар билан алмаштирилади, кўпгина даражалар бўйича товуш частотаси, кучи ва давомийлиги модуляция қилинади” [8].

Нутқ ҳосил бўлиш табиий жараёнини бири-бирини тўлдирувчи иккита аспектда, яъни лингвистик ва акустик аспектларда кўриб чиқиш лозим. Лингвистика нутқнинг фонетик ва просодик жиҳатларини ўрганади, акустика назарияси эса фонемалар ва просодемаларнинг артикуляцион-акустик хусусиятларига тавсиф беради. Нутқнинг лингвистик аспекти тилнинг товуш тизими ҳақидаги фан

бўлмиш фонетиканинг тадқиқот предмети ҳисобланади. Рус тили фонетикаси XIX аср охири – XX аср бошларида Бодуэн де Куртенэ, Богородицкий ва Щерба ишларида асос солинган эди. Тилнинг товуш тизими таркибига нутқнинг асосий товушлари – фонемалар ва нутқ оқимида уларнинг модификациялари бўлган аллофонлар, шунингдек ўз ичига нутқнинг мелодикаси, ритмикаси ва энергетикасини олган интонация (просодика) киради. Интонация гапнинг коммуникатив типини белгилайди, яъни у инсонлар ўртасида диалог, коммуникацияни қўллаб-қувватлашга ёрдам беради, шу билан нафақат монологик нутқни, балки дарак конструкцияларнинг оддий турларидан ташқари ҳар хил сўроқ ва ундов конструкциялари мавжуд бўлган диалогик нутқни қўллаб-қувватлашга кўмаклашади.

Нутқнинг товуш ва артикуляцион жиҳатлари бўйича ўтказилган экспериментал-фонетик тадқиқотлар фонетист-олимлар томонидан XX асрнинг 50-йилларида бошланган эди [8, 9]. Фонетистлар томонидан рус тили нутқи асосий товушларининг рентенограммалари, палатограммалари ва спектрограммалари натижалари олинган [10, 11]. Нутқ ҳосил бўлиш ва нутқни англаш физиологик жараёнларни тушунишда Л.А.Чистович ва бошқаларнинг иши катта роль ўйнайди [12]. Шу пайтдаги нутқ товушларни электроакустик тадқиқотларнинг умумий ҳолати М.А. Сапожков [13] ҳамда Д.Фланаганнинг [14] монографияларида ўз аксини топган. Нутқнинг артикуляцион ва товуш (спектрал) хусусиятларини тадқиқ қилишда

Г.Фантнинг [15] классик бўлган асари катта аҳамият касб этади. Уларда келтирилган жиҳатлар нутқ ҳосил бўлишнинг деярли ягона умумий акустика назариясига бирлаштирилган.

XX асрнинг 60-йиллардан бошлаб рус нутқининг интонациясига (оҳангига) катта эътибор қаратилган эди [16-20]. Нутқни шакллантиришда интонация ҳам грамматик ҳам стилистик функцияларни бажаради. Интонация ёрдамида гапнинг тугалланганлиги ифодаланади ҳамда синтактик бирликларга ажралиш амалга оширилади, нутқнинг ҳис-ҳаяжони, истакниятлари ҳамда қийматларнинг турли модал оҳанглари ифодаланади. Кўришиб турибдики, нутқни синтех қилишда нутқнинг просодикасини ҳисобга олинмаса, бундай нутқ ифодасиз ва ҳис-ҳаёжонсиз бўлади. Бундан ташқари, гапнинг мазмуни тушунарсиз бўлиши мумкин. Бунга энг машҳур бўлган “қатл этилсин, афв” ёки “қатл, этилсин афв”. Бу ерда гапирувчи томондан қўлланилган просодик ажратишнинг аниқ вариант қелтирилган бўлиб, инсон ҳаётида муҳим роль ўйнаши мумкин.

Просодика нутқ сигналининг бир қатор физик параметрларда ифодаланади: асосий тон частотаси – F_0 (нутқ мелодикаси), товуш нутқ ёки нутқ сигнали амплитудаси – A (нутқ энергетикаси), нутқ оқимида товушлар давомийлиги – T (нутқ ритмикаси). Фикр билдиришнинг ҳар хил турлари учун просодик моделлари [21-22] асарларда таклиф этилган эди [21-22]. Нутқ синтези учун просодика роли [23-24] ишларда тадқиқ қилинган. Ишимизда нутқни синтези қилишнинг компьютер тизимларини яратиш муаммоси ёзма нутқни оғзаки нутқга автоматик ўзгартириш муаммолар комплекси, яъни “матн-нутқ” синтез масаласининг ечимига тўлиқ мос келади. Унда оғзаки нутқ синтези белгиланган матнни лексик-грамматик таҳлили асосида мазкур тилга хос интонациялар ва товушларни талаффуз қилиш қоидаларига риоя қилинган ҳолда нутқ ҳисол қилиш жараёнларни моделлаштириш орқали амалга оширилиши керак.

Табиий тилнинг тугалланган матни турли иерахик даражаларга ажралиши сингари нутқ оқимида қуйидаги асосий иерархик тарки-

бий қисмлари ажратилади: – фикр; – фонетик давр; – фраза; – синтагма; – акцент бирлиги; – фонетик сўз; – бўғин; – фонема; – аллофон; – товуш.

Нутқ оқимида **фикр** матнда одатда абзацларга тўғри келадиган **фонетик даврларларга** (ёки суперфраза бирликларга) ажратилади.

Нутқнинг фонетик даврлари, биринчи навбатда фразалардан ташкил топган. Уларга матнда дарак, сўроқ ёки ундов гаплар мос келади.

Ҳар бир фраза нисбатан нутқнинг мустақил просодик бирликлари бўлган бир ёки бир неча **синтагмалардан** ташкил топади. Ёзма матнда синтагмага мос келувчи аниқ эквивалент йўқ. Шунга қарамасдан синтагманинг маълум даражада чегаралари бўлиб гап ичидаги тиши белгилари бўлиши мумкин. Синтагма гапирувчи нутқининг услуби ва фразаси тузилишига кўра бир сўздан ҳам бир неча сўзлардан иборат бўлиши мумкин.

Синтагмалар бир ёки бир неча **акцент бирликлардан** иборат бўлиши мумкин. Акцент бирлиги деганда ягона ёки умумий (кучли) урғу билан бирлашган бир неча сўзлар тушунилади.

Акцент бирлиги, ўз навбатида, **фонетик сўзлардан** ташкил топган. Фонетик сўз мустақил сўз ва унга бирикган ёрдамчи сўзларни ўзи ичига олиши мумкин.

Фонетик сўз кейинчалик **бўғинларга** ажралиши мумкин. Ҳосил бўлиш физиологияси нуқтаи назаридан бўғин бир нафас чиқаришда талаффуз қилинган товуш ёки товушлардан иборат.

Бўғинлар, ўз навбатида, нутқнинг минимал маънога эга бирликлар ҳисобланган **фонемалардан** ташкил топади.

Яна бир сўнги даража – бу нутқда товушлар, яъни акустик тебранишлар, шаклида ифодаланган **аллофонлар** ёки фонемалар оҳанглари.

Ушбу бобда келтирилган умумий лингвистик маълумотлар рус тилини фонетикаси бўйича тадқиқотлар ривожланиши акс эттирилган хорижий ва мамлакатимиз муаллифларнинг кўзга кўринган ишларидан олинган.

ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИИ (учебного пособия, брошюры, книги)

Если Вы собираетесь выпустить монографию, издать учебное пособие, то наше Издательство готово оказать полный спектр услуг в данном направлении

Услуги по публикации научно-методической литературы:

- орфографическая, стилистическая корректировка текста («вычитка» текста);
- разработка и согласование с автором макета обложки;
- регистрация номера ISBN, присвоение кодов УДК, ББК;
- печать монографии на высококачественном полиграфическом оборудовании (цифровая печать);
- рассылка обязательных экземпляров монографии;
- доставка тиража автору и/или рассылка по согласованному списку.

Аналогичные услуги оказываются по изданию учебных пособий, брошюр, книг.

Все работы (без учета времени доставки тиража) осуществляются в течение 20 календарных дней.

Справки по тел. (347) 298-33-06, mail@naukarus.ru

Уважаемые читатели!

Если Вас заинтересовала какая-то публикация, близкая Вам по теме исследования, и Вы хотели бы пообщаться с автором статьи, просим обращаться в редакцию журнала, мы обязательно переправим Ваше сообщение автору.

Также приглашаем Вас к опубликованию своих научных статей на страницах других изданий - журналов «Научная перспектива», «Научный обозреватель», «Журнал научных и прикладных исследований».

Наши полные контакты Вы можете найти на сайте журнала в сети Интернет по адресу www.naukarus.ru. Или же обращайтесь к нам по электронной почте mail@naukarus.ru

С уважением, редакция журнала.

Издательство «Инфинити».

Отпечатано в типографии «Принтекс». Тираж 500 экз.

Цена свободная.