

СОВРЕМЕННЫЕ ИННОВАЦИОННЫЕ ПАРАДИГМЫ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК:



СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ
ПО МАТЕРИАЛАМ VI МЕЖДУНАРОДНОГО ОБЩЕСТВЕННО-НАУЧНОГО ФОРУМА
МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**Современные инновационные парадигмы в области
социальных и общественных наук**

**Сборник научных трудов
по материалам VI Международного общественно-научного форума молодых ученых**

25 ноября 2018 г.

**www.scipro.ru
Нижний Новгород, 2018**

УДК 001
ББК 72

Главный редактор: Н.А. Краснова
Технический редактор: Ю.О.Канаева

Современные инновационные парадигмы в области социальных и общественных наук:
сборник научных трудов по материалам VI Международного общественно-научного форума
молодых ученых, 25 ноября 2018 г., Нижний Новгород: Профессиональная наука, 2018. – 102с.

ISBN 978-0-359-26074-4

В сборнике научных трудов рассматриваются актуальные вопросы развития экономики, педагогики, филологии, политологии, юриспруденции и т.д. по материалам VI Международного общественно-научного форума молодых ученых **«Современные инновационные парадигмы в области социальных и общественных наук»**, состоявшейся 25 ноября 2018 г. в г. Нижний Новгород.

Сборник предназначен для научных и педагогических работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все включенные в сборник статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте www.scipro.ru.

При верстке электронной книги использованы материалы с ресурсов: PSDgraphics

УДК 001
ББК 72



- © Редактор Н.А. Краснова, 2018
- © Коллектив авторов, 2018
- © Lulu Press, Inc.
- © НОО Профессиональная наука, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. ПЕДАГОГИКА.....5

- Калинина Е.Э. Непрерывная педагогическая практика в подготовке будущего учителя.....5
- Рогозинская А.Л., Серкина В.А. Концептуальные основы готовности специалистов к профессиональной деятельности.10
- Студеникина М.Е., Сырбу А. Инновационная деятельность в образовании17
- Шаповалова О.Н. Средства и методы формирования и оценивания метапредметных результатов23

СЕКЦИЯ 2. ПОЛИТОЛОГИЯ31

- Курбонова З.М. Роль посредников в урегулировании междоусобицы.....31

СЕКЦИЯ 3. ПСИХОЛОГИЯ37

- Баштырева А.К. Формирования психологического климата в спортивных командах.....37
- Коломийцева Н.В., Цветкова Н.А. Научно-теоретические предпосылки изучения удовлетворенности браком в молодых семьях41
- Круглова В.С. Тревожные установки, понижающие степень удовлетворенности браком, как следствие влияния семьи родителей48

СЕКЦИЯ 4. ПРАВО (ЮРИСПРУДЕНЦИЯ)51

- Забиров А.Р. Актуальные проблемы судебных ошибок в уголовном судопроизводстве России.....51
- Пожарский Д.В., Соколова Л.О. Дискриминация как социальная проблема трудового законодательства Российской Федерации60
- Соловьева О.В. Трудоустройство молодежи, как одна из актуальных проблем трудового законодательства Российской Федерации65
- Шахбанова Ю.А. Актуальные вопросы правового регулирования отдельных видов трудовых договоров70
- Шахбанова Ю.А. Правовое регулирование приема на работу женщин, лиц с семейными обязанностями81

СЕКЦИЯ 5. ЭКОНОМИКА88

- Егорова Ю.Д. Перспективы и проблемы развития ипотечного кредитования в России88

СЕКЦИЯ 6. ИСКУССТВО И ДИЗАЙН92

- Сысоев С.В., Шамшина Л.М., Биняминова М.Э. Влияние архитектуры Антонио Гауди на искусство создания одежды.92

СЕКЦИЯ 1. ПЕДАГОГИКА

УДК 378.14

Калинина Е.Э. Непрерывная педагогическая практика в подготовке будущего учителя

Continuous pedagogical practice in preparing the future teacher

Калинина Екатерина Эдуардовна,

кандидат филологических наук, доцент кафедры иностранных языков и удмуртской филологии
Глазовский государственный педагогический институт имени В.Г. Короленко

Kalinina Ekaterina Eduardovna,

PhD, assistant professor, Department of Foreign Language and Udmurt Philology,
Glazov State Pedagogical Institute named after V.G. Korolenko

***Аннотация** Педагогическая практика является неотъемлемой частью подготовки будущих учителей. Исторический экскурс убедительно доказывает, что содержание и объем педагогической практики многократно изменялись в соответствии с требованиями, предъявляемыми к учителю государством и обществом. Непрерывная педагогическая практика занимает важное место в структуре подготовки педагогов в ГГПИ.*

***Ключевые слова:** Педагогическая практика, подготовка учителя.*

***Abstract:** Pedagogical practice is an integral part of the training of future teachers. The historical excursus convincingly proves that the content and scope of pedagogical practice changed many times in accordance with the requirements imposed on the teacher by the state and society. Continuous pedagogical practice occupies an important place in the structure of teacher training at the Glazov Pedagogical State University.*

***Keywords:** Pedagogical practice, teacher training.*

Тезис о том, что педагогическая практика является неотъемлемой частью профессиональной подготовки будущих педагогов не вызывает сомнений. Более проблематичным и дискуссионным является определение содержания и процесса ее проведения. Непрерывную педагогическую практику следует рассматривать как необходимое условие, как полноправный этап реализации и как инструмент измерения действий вуза по осуществлению программ педагогического образования.

Идея достижения непрерывности в познании будущим педагогом реальной жизни образовательной организации не является новой. Уже в 1924 году учебные планы предусматривали педагогическую практику с 1 курса. С 1930 года на практику отводится 40% учебного времени. Студенты буквально «жили» в школах, практически все работали как учителя и воспитатели. Однако такой приоритет эмпиризма вступил в противоречие с ведущей ролью вуза в обеспечении идеологической и методической подготовки педагогов. Практика была

сокращена и систематизирована, и стала включать ознакомительную на 2 курсе, общественно-политическую на 3 курсе, учебно-методическую практику на старших курсах [1].

Такая система являлась несомненным шагом вперед, т.к. изучение педагогической теории предшествовало или проходило одновременно с практической работой в школе. В последующие два десятилетия объем практики постепенно уменьшался, а объем академического компонента возрастал. В 60-х годах вновь значительно сократилось количество учебных часов на теоретическое обучение, а объем практики вырос до 30 недель. Наряду с перечнем мероприятий, которые студент-практикант должен был выполнить, был определен перечень практических умений и навыков, необходимых в работе учителя, установлены этапы овладения этими умениями по курсам. Требования к практикантам стали диагностическими. В программе педагогического образования от 1972 года были определены следующие виды педагогической практики студентов: ознакомительная (1-2 курс), летняя педагогическая практика (2-3 курс), школьно-педагогическая практика (3-5 курс). Значительно был усилен методический компонент: параллельно с учебной литературой была разработана линейка методической литературы, подкрепленная учебно-методическим практикумом. Требования к методистам предполагали обязательный стаж работы учителем, приветствовалась непосредственная работа в школе. От методистов требовалось обязательное ежедневное методическое сопровождение студента-практиканта. К базам практик, к учителям-наставникам предъявлялись жесточайшие требования, вплоть до согласования списка школ с министерством [1].

С 1984 года в педвузах была введена непрерывная педагогическая практика. Ее введение определялось ростом требований к профессиональной подготовке учителя как в учебно-методической, так и идеологической плоскостях. В целом, разработанная в СССР система непрерывной педагогической практики, за которой стояло государство, являлась целостной и ориентированной на повышение качества подготовки педагога. К сожалению, в полной мере она реализоваться не успела. Развал СССР, ошибочный отказ от приоритетности воспитательной работы и фокусировка усилий школы только на обучении, введение многоуровневого финансирования образования, разгром системы педагогических вузов – все это разрушило становление системы непрерывной педагогической практики [1].

Однако, несмотря на перечисленные негативные факторы, педагогическая практика продолжала занимать и занимает важное место в существующей в нашем вузе системе подготовки педагогов. Система педагогической практики сегодня включает 4 вида практики: учебная, летняя педагогическая, педагогическая, преддипломная. Альтернативной формой учебной практики является практика в качестве общественных наблюдателей на государственной итоговой аттестации.

Задачи, которые сегодня стоят перед педагогической практикой гораздо сложнее, чем три десятка лет назад. Помимо традиционных функций – подтверждение педагогической теории практикой и подтверждение правильности выбранной профессии педагога, педагогическая практика выполняет и новые функции.

Стратегия развития образования до 2020 года [2], национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [3], ФГОС 3++ [4] позволяют сделать вывод о необходимости перехода всех педагогических вузов к непрерывной педагогической практике, как форме деятельности, которая наиболее полно способствует профессиональному становлению студентов.

Целью непрерывной педагогической практики является развитие профессиональной компетентности будущих учителей в процессе решения учебно-профессиональных задач, в том числе в условиях работы в учреждениях системы образования. Как часть учебного процесса в педагогических вузах непрерывная педагогическая практика является не только средством овладения профессиональными умениями и навыками, но и научными методами преподавания и педагогическим опытом, как средство развития педагогического мышления, применения теоретических знаний в практической деятельности.

Таким образом, непрерывная педагогическая практика является неотъемлемой частью становления профессиональной компетентности студента-будущего педагога. Вместе с тем при организации практики встречается значительное количество трудностей, к которым относятся значительный отрыв педагогической практики от содержания теоретических курсов, отсутствие целенаправленного руководства практикой со стороны преподавателей вузов, перенесение центра тяжести руководства на работников школ (имеется лишь общий вузовский наставник, заведующий педагогической практикой, который координирует действия школьных учителей – руководителей практики – и является связующим звеном между школой и вузом).

Педагогическое сообщество осознает важность практической подготовки будущего учителя: неслучайно в последнее время пристальное внимание отводится модулю «Основы вожатской деятельности».

По результатам Всероссийского совещания по развитию образования, которое состоялось 30 мая 2017 в Минобрнауки России [5], принято решение по включению программы образовательного модуля «Основы вожатской деятельности» в основные профессиональные образовательные программы высшего образования по УГСН 44.00.00 Образование и педагогические науки.

Программа была рассмотрена и рекомендована к внедрению на совместном заседании Координационного совета в сфере образования «Образование и педагогические науки» и федерального учебно-методического объединения в системе высшего образования по УГСН 44.00.00 Образование и педагогические науки, которое состоялось 20 июня 2017г.

Федеральным координационным центром по подготовке и сопровождению вожатских кадров Министерством определен ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет». МПГУ разработана примерная рабочая программа дисциплины «Основы вожатской деятельности» [6].

В 2018 году Минобрнауки России расширил задачи вожатых и приступил к реализации проекта по созданию воспитывающей среды в образовательных организациях, организациях детей и их оздоровления.

Координационным центром в ПФО стал Ульяновский государственный педагогический университет. В рамках селекторного совещания, состоявшегося 7 июня было озвучено, что в декабре 2017 года в пилотном режиме начата подготовка вожатых в 80 вузах. Однако, для ГППИ подготовка вожатских кадров давно перестала быть пилотной моделью. Теоретическая составляющая подготовки вожатых реализуется в рамках дисциплин модуля «Классный руководитель», практическая – в рамках летней педагогической практики.

Несколько лет в ГППИ реализуется модуль «Классный руководитель», в рамках этого модуля по кафедре педагогики и психологии реализовывались следующие дисциплины: Психолого-педагогической сопровождение процесса воспитания, Основные функции и направления деятельности классного руководителя, Современные подходы и концепции содержания воспитания, Проектная культура как часть профессионализма педагога, Основы вожатской деятельности, Внеурочная деятельность как часть профессиональной культуры классного руководителя, Профессиональная деятельность классного руководителя в инклюзивном образовании.

Кроме этого в рамках данного модуля реализуется инструктивно-методический лагерь и летняя педагогическая практика. Практическая и теоретическая подготовка студентов в рамках данного модуля зарекомендовала себя с положительной стороны.

Изучение дисциплины «Основы вожатской деятельности» и практикума по педагогическим умениям завершается экзаменом, по его итогам предполагается выдача студентам специальных сертификатов об их соответствии требованиям вожатской деятельности.

Обеспечить полную реализацию всех видов практик возможно только при тесном контакте с работодателями, при четком выполнении процедур экспертизы и опросов. Необходимо также учитывать требования профессионального стандарта педагога. Учет его требований должен осуществляться на всех перечисленных этапах. У ГППИ имеется богатый опыт реализации педагогической практики, основанный на лучших традициях отечественной педагогики. Имеющийся опыт должен стать базой для дальнейшей коррекции системы непрерывной педагогической практики с целью повышения подготовки наших выпускников ко всему многообразию задач, на которые направлено наше образование.

Библиографический список

1. Шмыгина, Л.Б. Задачи, содержание, организация и руководство непрерывной педагогической практикой студентов / Л.Б. Шмыгина. – Глазов, 1984.
2. https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/5930/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/4787/FCPRO_na_2016-2020_gody.pdf
3. <https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/1450>
4. fgosvo.ru
5. <https://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/10160>
6. <http://mpgu.su/wp-content/uploads/2018/06/PRIMERNAYA-PROGRAMMA-MODULYA-OSNOVYI-VOZHATSKOY-DEYATEL%60NOSTI-dlya-obuchayushhihsya-v-ramkah-UGSN-44-00-00-Obrazovanie-i-pedagogicheskie-nauki.pdf>

УДК 378

Рогозинская А.Л., Серкина В.А. Концептуальные основы готовности специалистов к профессиональной деятельности.

Conceptual basis of specialists ' readiness for professional activity.

**Рогозинская Анна Леонидовна,
Серкина Влада Александровна,**

Студенты 3 курса факультета Системы обеспечения транспорта,
ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения»
Научный руководитель

Рютина Л.Н., к.п.н. доцент кафедры физической культуры и спорта, ФГБОУ ВО «Иркутский
государственный университет путей сообщения»

Rogozinskaya Anna Leonidovna,
Serkina Vlada Alexandrovna,

3rd year student of the Faculty of Transportation Support Systems,
FGBOU VO "Irkutsk State University of Communications "

Ryutina L.N., candidate of pedagogical sciences, associate professor of department of Physical Culture
and Sports.

FGBOU VO "Irkutsk State University of Communications "

***Аннотация.** В данной статье рассматриваются принципы подготовки будущих специалистов к профессиональной деятельности. Приводится наглядный пример причин снижения профессионально важных физических качеств (ПВФК) специалиста.*

Предназначена для обучающихся всех направлений, специальностей, форм обучения, а также для преподавателей и всех интересующихся данной тематикой.

***Ключевые слова:** специалист, подготовка, физическая культура.*

***Abstract.** Abstract: this article discusses the principles of training future professionals for professional activities. A good example of the reasons for the decrease in professionally important physical qualities (PVFC) of a specialist is given.*

It is intended for students of all directions, specialties, forms of training, as well as for teachers and all those interested in this subject.

***Keywords:** specialist, training, physical culture.*

В программе «Здоровье работающего населения России на 2004-2020 гг.» сказано, что уровень состояния популяционного здоровья оставляет желать лучшего. Экономически целесообразность внедрения программы определяется методологией оздоровительных мероприятий, вызвана также низким уровнем развития здорового стиля жизни у населения и сохраняющимся в обществе потребительским отношением к здоровью.

Идея создания массовой рациональной системы оздоровления с выходом на индивидуальное самосознание, на образ жизни, на оперативный контроль над функциональными и физиологическими резервами организма, на систему самооздоровления

и эффективного применения здоровьесберегающих технологий находится вне фокуса государственной политической доминанты.

Физкультурное движение, пропаганда знаний по физической культуре имеет одно из первостепенных значение для выпускника приступившего к многолетней трудовой деятельности. Повышение их физкультурно-спортивной грамотности позволяет широко внедрять физическую культуру и спорт в быт на производстве, а также могут отражаться в следующих аспектах:

1. Любой трудовой процесс имеет фазу вработывания, а при его большой продолжительности и напряженности, также и фазу снижения работоспособности. Средства физического воспитания ускоряют вработываемость, замедляют падение работоспособности и производительности труда, способствуют более быстрому восстановлению утраченной в процессе труда нервно-психической и мышечной энергии.

2. Некоторые современные виды труда характеризуются малой мышечной активностью (гиподинамией) или локальной нагрузкой на отдельные части тела, на отдельные функции организма. Средства физического воспитания позволяют предупредить отклонения в физическом состоянии и развитии, возникающие в силу специфики данного труда.

3. Ряд видов труда требует специальной физической подготовленности, которая может быть обеспечена только специфическими средствами и методами физической подготовки.

4. В современном производстве в связи с научно-техническим прогрессом наблюдается тенденция смены профессий у трудящихся.

Достаточная общая и специальная физическая подготовленность расширяет возможности для соответствующей адаптации будущих специалистов выбранной ими профессии.

Согласно современным представлениям, физическая культура рассматривается как неотъемлемая часть и один из основных видов культуры общества и самого человека; особенность физической культуры заключается в том, что основу ее специфического содержания составляет рациональное использование человеком своей двигательной деятельности как фактора физической подготовки к жизненной практике, оптимизации личного физического состояния и развития.

Причины снижения функциональных и физических возможностей организма влияют на результативность профессиональной деятельности, поэтому будущий специалист должен обладать:

1. Высоким уровнем развития личностных качеств, специально-технических качеств;
2. Устойчивостью к стресс-факторам;

3. Достаточным совершенством анализированных систем, дающих возможность точно и быстро принимать информацию;

4. Совершенными приспособительно-компенсаторными и эндокринно-гуморальными механизмами, необходимыми ввиду частого возникновения стресса.

Также недостаточный уровень развития профессионально важных двигательных действий у молодых инженеров железнодорожного транспорта является причиной 30% всех ошибок, задержек в работе, аварий, остановок оборудования, а недостаточный уровень развития психических качеств- 45% ошибок. В разных научных направлениях ведется интенсивный поиск решений отдельных проблем подготовки инженера в системе РЖД, установлено, что и физическая подготовка имеет огромное значение.

На рис.1 наглядно представлено, что общая и специальная работоспособность инженера глобально и локально может быть повышена за счет правильно организованной физической активности организма.

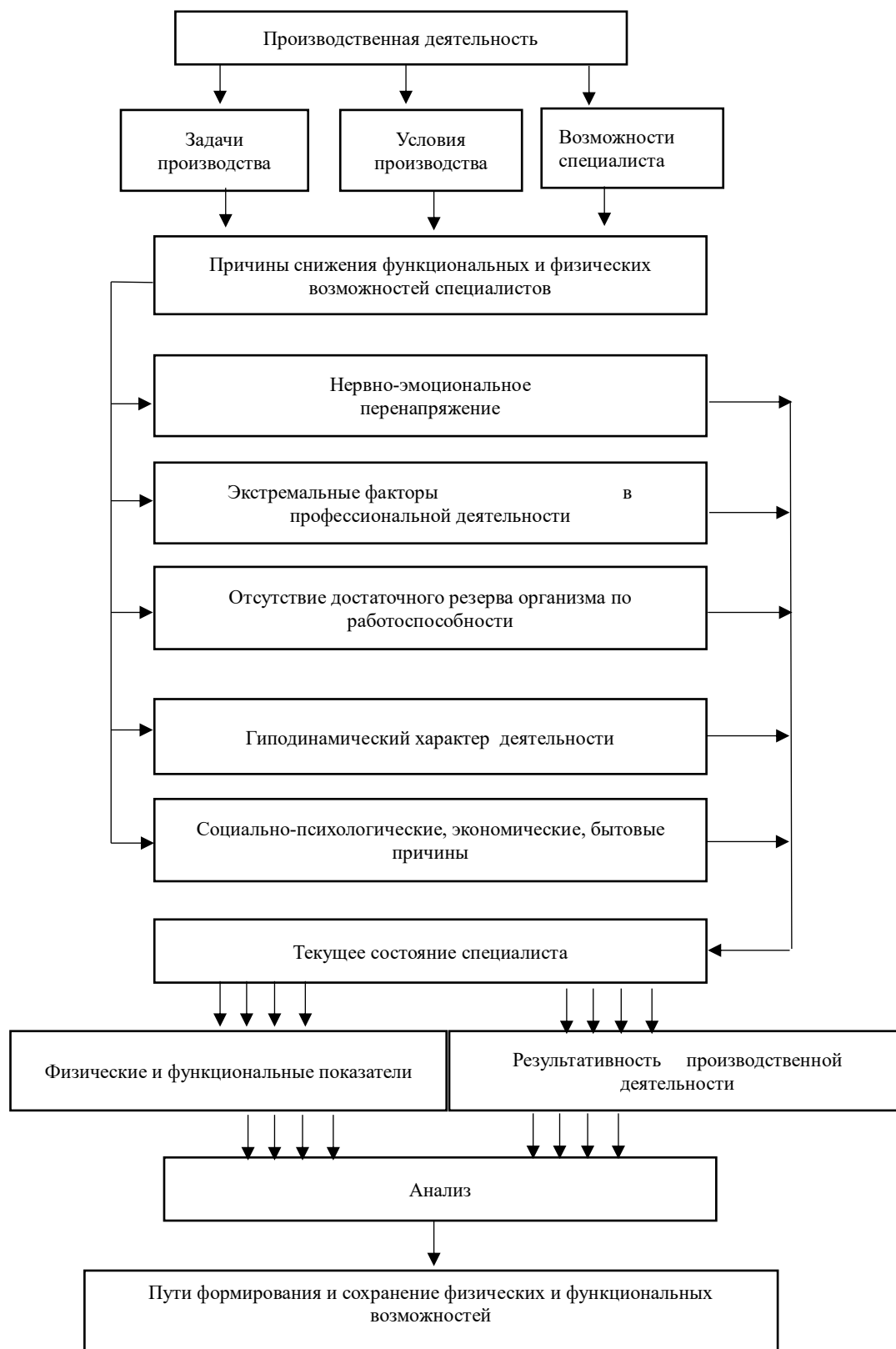


Рисунок 1. Основные причины снижения ПВФК специалиста

Адаптация к профессиональной деятельности инженера связана с перестройкой между взаимоотношениями физиологических функций, а также с высоким нервно-эмоциональным напряжением.

С целью выяснения соответствия физического воспитания, было проведено анкетирование 1900 обучающихся Иркутского государственного университета путей сообщения.

В ходе анкетирования было выявлено неоднозначное отношение к физическому воспитанию, (рис.2):

Примечание:

Сектор А – 25% отметили, что физическое воспитание и спорт в высшем учебном заведении соответствует требованиям профессиональной деятельности;

Сектор В – 15% указали, что занятия физическим воспитанием в вузах не обеспечивают требуемого производством уровня физической, психологической и психофизиологической подготовленности;

Сектор С – 55% считают, что занятия удовлетворяют этим требованиям только частично;

Сектор D – 5% затруднились ответить на данный вопрос.

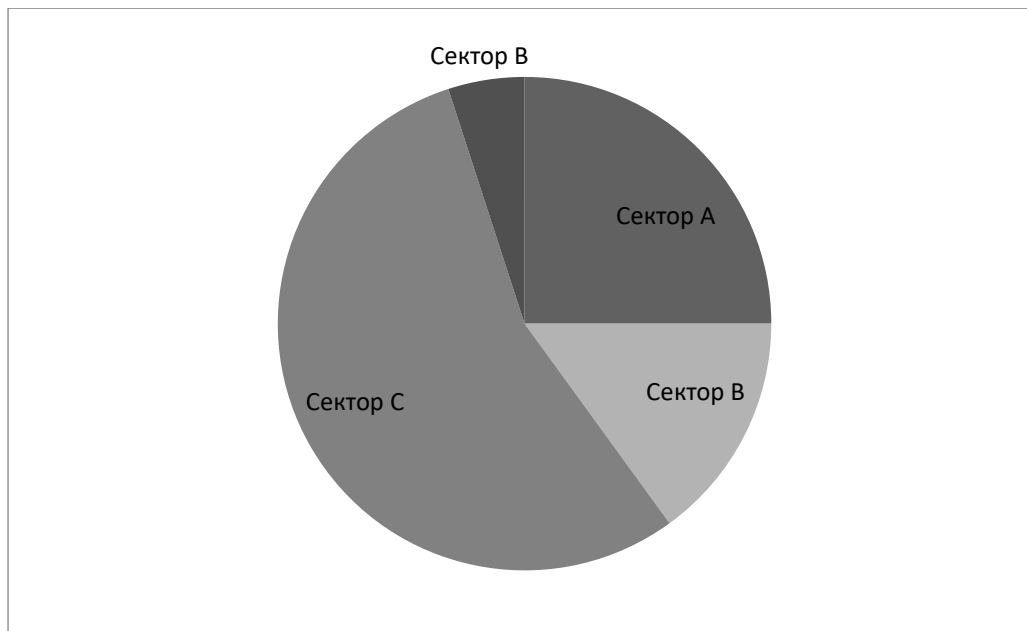


Рисунок 2. Диаграмма результата анкетирования (%)

Физическая подготовка является важнейшим средством формирования профессиональной надежности и динамического здоровья будущих специалистов.

Сформированные в процессе занятий физическими упражнениями уровня адаптационных возможностей организма к физическим и психологическим нагрузкам представляют собой общий механизм адаптации.

Одним из основных компонентов комплекса, характеризующего условия профессиональной деятельности инженера, является ее ярко выраженный гиподинамический режим, что ведет к прогрессирующим патологическим изменениям, снижающим общую резистентность организма к неблагоприятным факторам среды.

В разных научных направлениях ведется интенсивный поиск решений основных проблем подготовки инженера в системе РЖД. Этими проблемами занимаются педагоги, психологи, медики, биологи. В то же время исследователями установлено, что в решении рассматриваемых проблем важное значение имеет физическая подготовка с ее эффективными средствами формирования профессиональной надежности, общей и специальной работоспособности, динамического здоровья специалиста.

В результате анализа научных исследований следует отметить, что профессионально-прикладная физическая подготовка может по своим формирующим возможностям объективно влиять на:

1. Социально-психологический портрет личности инженера;
2. Общую и профессиональную работоспособность, укрепление динамического здоровья инженера;
3. Формирование основных психофизиологических и физических качеств инженера.

А также, системный анализ физической подготовки в вузах технического профиля позволил установить:

1. Обособленность физической подготовки от других средств профессиональной подготовки инженеров;
2. Отсутствие интеграции целевой физической и других видов профессиональной подготовки инженеров, что приводит к применению и функционированию в ряде случаев непрогностичных для профессионального обучения средств;
3. Неупорядоченность воздействия средств физической подготовки затрудняет обоснование и детерминацию основных параметров физической подготовки: соотношение ОФП и СФП, объема, интенсивности, напряженности учебного процесса.

В процессе профессионально-прикладной подготовки обучающийся преобразует собственную «природу», выступая при этом не только как субъект, но и как объект деятельности. Поэтому физическую культуру и спорт следует рассматривать и как деятельность, и как ее результаты по созданию физической готовности к труду.

Содержание учебной дисциплины «Физическая культура и спорт» в образовательном процессе должно включать исследование и изложение сущности физкультурно-спортивной деятельности, состава, функций, закономерностей, форм, условий и способов ее

использования в процессе формирования профессиональной физической культуры у будущего специалиста железнодорожного транспорта.

Одной из важнейших проблем педагогического обеспечения обучающихся университета является интеграция основных научных концепций и перевод их содержательного материала на уровень учебных и специальных способностей.

В заключении, необходимо отметить, что физическая подготовленность будущих специалистов, это неотъемлемая часть выбранной профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Анохин, П.К. Узловые вопросы теории функциональных систем / П.К Анохин. - М.: Наука, 1980.-200 с.
2. Баевский, Р.М. Проблемы адаптации и учение о здоровье / Р.М. Баевский.-М.: Изд-во РУДН, 2006.-284 с.
3. Бальсевич, В.К. Очерки по возрастной кинезиологии человека / В.К Бальсевич.- М.: Советский спорт, 2009.-220 с.
4. Вайнбаум, Я.С. Гигиена физического воспитания и спорта : учебник для студ. учрежд. высш. проф. образования / Я.С. Вайнбаум, В.И. Коваль, Т.А. Родионова. – 2-е изд., - М. : Издательский центр «Академия», 2003. – 240 с.
5. Профессионально-прикладная физическая подготовка [Электронный ресурс] / Обнинский институт атомной энергетики НИЯУ МИФИ. URL : <https://studfiles.net> (дата обращения: 21.11.18)

УДК 338.24:374.7

Студеникина М.Е., Сырбу А. Инновационная деятельность в образовании

Innovative activity in education

Студеникина М.Е., магистрант,
кафедры Управления персоналом и экономики в сфере образования
Факультет управления и экономико-технологического образования
Волгоградский государственный социально-педагогический университет
Россия, Волгоград

Сырбу А., к.э.н, доцент
кафедры Управления персоналом и экономики в сфере образования
Факультет управления и экономико-технологического образования
Волгоградский государственный социально-педагогический университет
Россия, Волгоград

Studenikina M.E., undergraduate,
Department of Personnel Management and Economics in Education
Faculty of Management and Economic and Technological Education
Volgograd State Social and Pedagogical University
Russia, Volgograd

Syrbu A., Ph.D., Associate Professor
Department of Personnel Management and Economics in Education
Faculty of Management and Economic and Technological Education
Volgograd State Social and Pedagogical University
Russia, Volgograd

Аннотация. Современная общеобразовательная школа отличается качественным обновлением. Что возможно на основе использования взаимосвязи традиционных и инновационных подходов в организации целостной деятельности на основе учебного и воспитательного процессов. В статье рассматриваются актуальность инноваций в образовании с современных позиций. Раскрыта сущность инноваций, описываются функции и обоснованы их виды, а так же проблемы управления поддержками инновационной деятельности. Отмечается влияние на инновационные процессы отсутствия системности и целостности внедряемых педагогических инноваций и т.д., а так же трудности решение этих проблем. Один из значимых результатов научного исследования является положение о том, что процесс формирования инноваций в образовании способен быть результативным механизмом выстраивания, развития, становления и формирования компетенций учащихся и необходимости использования инноваций в образовании, как важного элемента текущего реформирования системы в целом.

Обосновывается необходимость реализации системы на основе мероприятий. А именно, развитие положительного отношения и потребности педагогов в инновационной деятельности путем распространения положительного опыта внедрения результатов инновационной деятельности на основе доступной информационной среды.

Создание условий для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогов и в том числе за счет организации инновационных структурных подразделений и управления их деятельностью. Использование единой системы мониторинга на основе обеспечения своевременной информацией о состоянии инновационных процессов и о потенциале, задействованном в таковом. Обеспечение выявления и распространения инновационного опыта, а так же разработка, и использование систем стимулирования и поощрения инновационной деятельности педагогов.

Ключевые слова. Новшество, инновации, инновационные процессы, педагогические процессы, инновация в образовании, этапы инновационных процессов, системы образования.

Abstract. Modern secondary school has a high-quality update. What is possible based on the use of the relationship of traditional and innovative approaches in the organization of holistic activities based on educational and educational processes. The article discusses the relevance of innovation in education from modern positions. The essence of innovation is revealed, the functions are described and their types are justified, as well as the problems of managing the support of innovation activities. The impact on the innovation processes of the lack of consistency and integrity of the introduced pedagogical innovations, etc., as well as the difficulties in solving these problems, is noted. One of the significant results of scientific research is the proposition that the process of formation of innovations in education can be an efficient mechanism for building, developing, establishing and shaping students' competences and the need to use innovations in education as an important element of the current reform of the system as a whole.

The necessity of implementing the system on the basis of measures is substantiated. Namely, the development of a positive attitude and the needs of teachers in innovation by spreading the positive experience of implementing the results of innovation on the basis of an accessible information environment.

Creating conditions for the improvement of professional qualifications and competence of teachers, including through the organization of innovative structural divisions and the management of their activities. The use of a unified monitoring system based on the provision of timely information on the state of innovation processes and on the potential involved in such. Ensuring the identification and dissemination of innovative experience, as well as the development and use of incentive systems and encouragement of innovative activities of teachers.

Keywords. Innovation, innovation, innovation processes, pedagogical processes, innovation in education, the stages of innovation processes, the education system.

Современное общество и государство предъявляет все время высокие требования к системе профессионального образования. Для выполнения этих требований необходимо провести инновационные изменения в педагогической теории и практике, изменить содержание образовательного процесса. Так как, качество образовательного процесса непосредственно зависит от способности педагогических сотрудников вводить инновации в процесс обучения. Образовательным учреждениям в таком случае следует работать над формированием такой концепции методичной деятельности, которая бы гарантировала постоянное развитие педагогов, реализующие идеи и новаторов.

Образовательную деятельность зачастую сравнивают с инновационным процессом. Инновационные процессы это не спонтанные действия, в них самоорганизация дополняется организацией, которая в настоящее время играет доминирующую роль и в которой важная роль принадлежит государству. [1]

Применительно к педагогическому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности учителя и учащегося. [2]

Однако, в настоящее время остаются не решенными такие проблемы, как интеграция нововведений в образовательной деятельности и в обществе.

Нововведения в образовательной деятельности являются не только педагогическими, но и общественными проблемами. Сам факт того, что образовательная деятельность представляет особый интерес для общества, говорит о том, что в новшествах в этой области

заинтересовано и общество. Новшества в образовательной деятельности имеют ту же цель, что и новшества в обществе, — они должны способствовать развитию и прогрессу. [3]

Актуальными остаются проблемы управления поддержками инновационной деятельности.

Проблемы инновации в области образовательной деятельности всегда были в центре внимания. На теоретико-методологическом уровне этими проблемами были заняты И.В. Бестужев-Лад, В.И. Загвязинский, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, Б.В. Сазонов, В.С. Толстой.

Проблемы управленческой поддержки инновационной деятельности в образовательном учреждении разъясняется быстрым распространением различных инноваций, с одной стороны, и неудовлетворительным владением ими педагогами, с другой.

Один из методов уменьшить данную проблему представляется в формировании научно-методического обеспечения.

Разнообразие инновационных преобразований, проводимых в организациях образования, требует значительного научно-методического обеспечения. Обновление образовательной деятельности требует от педагогов и от управляющих:

- знания тенденции инновационных перемен в системе нынешнего образования,
- отличий традиционной, развивающей и лично ориентированной обучающих систем и технологий;
- знания интерактивных форм и способов обучения;
- владения технологиями целеполагания и проектирования, диагностирования;
- способность анализировать и производить оценку собственного индивидуального стиля.[4]

Кроме того, существует ряд дополнительных проблем. А именно, в деятельности образовательного учреждения работающего в инновационном порядке прослеживается отсутствие системности и целостности внедряемых педагогических инноваций. Кроме того, недостаточность научно-методического обеспечения инновационных процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности учреждения, которое поспособствовало бы расширению возможностей для творческого поиска, стимулировало инновационную деятельность педагогов. В образовательных организациях часто отмечается отсутствие мониторинга качества и эффективности их внедрения. Приведенные проблемы не могут быть решены в одночасье. Необходима подготовка педагогов, способных грамотно реализовывать инновационную деятельность.[5]

В организации инновационной деятельности педагогического коллектива необходимо опираться на теоретические позиции некоторых ученых касающихся управления инновационными процессами в образовании, таких как Г.Г. Габдулина, В.П. Кваша, Ю.А.

Конаржевского, Н.В. Конопина, В.С. Лазарева, Б.Ф. Ломова, М.М. Поташника, В.П. Черепанов, Н.Н. Шанина и др.

Для решения обозначенных проблем необходима системная работа по следующим направлениям.

1. Развитие положительного отношения и потребности педагогов в инновационной деятельности. Это достигается распространением положительного опыта внедрения результатов инновационной деятельности при наличии хорошей информационной среды.

2. Создание условий для повышения профессиональной квалификации и компетентности педагогов.

3. Создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью. Которые имели бы возможность накапливать данные и оценивать эффективность использования инновационного потенциала работников организации.

4. Создание единой системы мониторинга. Она нужна для обеспечения своевременной информацией о состоянии инновационных процессов и о потенциале, задействованном в таковом.

5. Выявление и распространение инновационного опыта.

6. Разработка, и использование систем стимулирования и поощрения инновационной деятельности педагогов.

Кроме того, в организации инновационной деятельности важны последовательность действий и постепенность в решении задач.

Первый шаг, это мотивационные требования вхождения в инновационную деятельность коллектива. Педагогический коллектив всегда неоднороден. Его изучение и анализ могут помочь правильно организовать инновационную деятельность с учетом оценки уровня готовности членов коллектива к восприятию нововведений.

Шефу, организующему инновационную деятельность, немаловажно уметь оценить инновационный потенциал педагогического коллектива, который характеризуется 3-мя признаками.

1. Восприимчивость педагогов к новому — это потребность в постоянном профессиональном росте. Это проверяется результатами участия таких работников в разных конкурсах, образовательных процессах.

2. Готовность к изучению нововведений, содержит в себе: информированность о нововведениях, наличие потребностей в обновлении педагогического процесса, знаний и умений с целью эффективной профессиональной и исследовательской деятельности.

3. Уровень новаторства педагогов в коллективе. К. Ангеловский акцентирует 5 групп педагогов по оценке степени их новаторства: новатор, передовик, умеренный, предпоследний,

последний. Структурирование необходимо для ускорения процессов передачи опыта, обычаев, умений и навыков.[1]

Второй шаг, непрерывное повышение квалификации и компетентности педагогов.

Педагоги обязаны поверить, что достижение поставленных перед ними целей приведет к получению значимого для них результата, вознаграждения (материального, морального); что они могут осуществить задание, прилагая приемлемые для себя усилия.

Третий шаг, создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью. Например, совет по инновациям, руководителем которого может быть заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

Для каждой категории педагогов – участников инновационной структуры – необходимо определение и уточнение их функциональных обязанностей, а также закрепление прав. Эти моменты прописываются в Положении о Совете инновации, которое утверждается на педагогическом совете.

Четвертый шаг, регулярный анализ итогов инновационной деятельности дает возможность своевременно регулировать и корректировать процесс управления воспитательно-образовательным процессом. Общая система мониторинга, гарантирует необходимую информативную базу для принятия и корректировки управленческих решений, нацеленных на достижение установленных задач.

Пятый шаг, выявление и продвижение инновационного опыта проводить конференции, мастер-классы, конкурсы педагогического мастерства, публикаций в профессиональных журналах. Итогом работы каждого педагога является формирование индивидуального портфолио педагога.

Шестой шаг, стимулирование педагогов к инновационной деятельности.

Стимулирование обязательно должно сопровождаться мотивацией.

Таким образом, мы можем сказать, что перемены, которые происходят в обществе, непременно понесут за собой преобразования в работе образовательных учреждений. Не прекращается и не прерывный поиск новейших форм обеспечения качества образования. Формированию творческой атмосферы может способствовать активная, поставленная в научную основу деятельность методической службы. Именно она призвана помочь педагогам в стремлении освоить новыми знаниями, в использовании необычных способов в педагогической деятельности. Формирование положительного отношения и потребности педагогов в инновационной деятельности, создание условий для увеличения профессиональной квалификации. Создание инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью. Формирование общей системы мониторинга. Выявление и распространение инновационного опыта. Разработка, и использование систем стимулирования и поощрения инновационной деятельности педагогов.

В любом образовательном учреждении обязана сформироваться собственная система работы с педагогическими кадрами, характер которой находится в зависимости от степени его творческой направленности, сплоченности коллектива и кроме всего прочего профессиональной компетентности каждого сотрудника.

Библиографический список

1. Ангеловски К. Учителя и инновации. Пер. с македонского.- М.: Просвещение, 1991.
2. Макарова С.Э. Инновации в образовании // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 1. Ч. 3 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/01/45538> (дата обращения: 13.11.2017).
3. Панков К. Проект: Мотивация педагогов для участия в инновационной деятельности дошкольного образовательного учреждения»
4. Лапин Н. И. Проблемы формирования концепции и человеческих измерений стратегии поэтапной модернизации России и её регионов с. 8-19 // [Социологические исследования](#). 2014. № 7
5. Сырбу А.Н., Ширинкина Ю.В. Обеспечение конкурентоспособности молодого поколения и снижение уровня безработицы//Российский экономический интернет-журнал.- 2016.№-2
6. Сырбу А.Н., Бондаренко А. Внедрение сgm-системы как весомое конкурентное преимущество компании//Экономика и предпринимательство.-2016.-4
7. Сырбу А.Н., Сперцяна А.М. Оценка конкурентоспособности на основе внутренних и внешних факторов, проблемы и перспективы //Международный научно-исследовательский журнал. – 2016. - № 5, ч. 1. – С. 165-168.
8. Сырбу А.Н., Гусева А.В. Имидж высшего учебного заведения как фактор его конкурентоспособности//Экономика и предпринимательство.-2016.-4
9. Графина Е. М., Мареева Т. П. Приоритетные инновации в образовании // Молодой ученый. — 2016. — №6.3. — С. 16-18.
10. Шишарина, Н.В. Инновационное сетевое взаимодействие как практика социального воспитания / Н.В. Шишарина // Наука о человеке: гуманитарные исследования – 2016. - № 23. - С. 129-135.

УДК 371.263

**Шаповалова О.Н. Средства и методы формирования и оценивания
метапредметных результатов**

Means and methods of formation and estimation of metasubject results

Шаповалова Ольга Николаевна

учитель биологии, заместитель директора по УВР,
муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение города Ростова-на-Дону «Школа № 97»,
г. Ростов-на-Дону, Россия
Научный руководитель

Ефремова Н.Ф., д-р пед. наук, профессор

кафедры Педагогические измерения
ФГБОУ ВО «Донской государственный
технический университет»
Shapovalova Olga Nikolaevna
biology teacher, Deputy Director of OIA,
municipal budget educational
the establishment of the city of Rostov-na-Donu "School №97",
Rostov-on-don, Russia
Scientific adviser
Ephraim N. F., Dr. PED. Sciences, Professor
Department of educational measurement
Of the "don state
technical University»

Аннотация. В статье рассматриваются средства и методы формирования и оценивания метапредметных результатов. Для решения поставленных задач автором используется теоретико-методологический анализ психолого-педагогической и научно-методической, учебно-программной документации, изучение педагогического опыта по теме исследования.

Ключевые слова: ФГОС, компетентностный подход, метапредметные компетенции

Abstract. The article discusses the means and methods of formation and evaluation of interdisciplinary results. To solve the set tasks, the author used theoretical and methodological analysis of psychological-pedagogical and scientific-methodical, educational and programme documentation, the study of teaching experience on the research topic.

Keywords: FGOS, competence-based approach, metasubject competences

В условиях модернизации содержания общего образования и реализации новых стандартов в образовании идет широкое обсуждение необходимости разработки новой системы оценивания образовательных результатов обучающихся.

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) основного общего образования (ООО) определяет требования к предметным, метапредметным и личностным результатам обучения, которые должны быть достигнуты в процессе реализации основной образовательной программы.

Стандарт направлен на деятельностный подход, поэтому система оценивания превращается в важнейшее условие формирования контрольно-оценочной деятельности учащихся. Оценивание становится механизмом обратной связи, обеспечивающим непрерывность процесса улучшения качества образования, а не просто направлено на выявление недостатков.

Новая система оценивания должна включать проверку формирования таких элементов, как навыки рефлексии, самоанализа, самоконтроля и самооценки. Формируемая модель оценки результатов освоения образовательных программ предполагает создание такой системы оценивания, которая бы естественным образом оказалась «встроенной универсальной системой» в образовательный процесс школы.

С началом введения ФГОС в образовании происходит переход на компетентностный подход, главной целью которого является формирование метапредметных компетенций, которые строятся выше традиционных знаний, умений и навыков.

С введением ФГОС образование полностью переходит на компетентностный подход, главной целью которого является формирование метапредметных компетенций, выстраиваемых поверх традиционных знаний, умений и навыков.

Традиционная система контроля и оценки качества образования в силу своих организационных и технологических особенностей уже не способна решать современные задачи.

В современной педагогической науке и практике существуют два основных подхода к проблеме оценки образовательных достижений обучающихся.

Первый, традиционный, трактует их как возрастание объема знаний, умений и навыков воспитанников, уровень усвоения которых оценивается при помощи балльной оценки. В данном случае центром внимания педагога является главным образом учебная деятельность, а диагностика достижений представляет фиксацию уровня обученности учащихся, которая понимается здесь в узко дидактическом смысле и характеризует уровень освоения знаний и способов учебной деятельности.

Второй подход к проблеме оценивания уровня образовательных достижений обучающихся исходит из признания необходимости учета динамики их личностного развития, сформированности у них основных метапредметных навыков. Показателями достижений обучающихся в данном случае являются личностные приобретения у школьников, их индивидуальное продвижения в образовательном процессе, формирование метапредметных образований.

Меняется и роль преподавателя. Если раньше он, в основном, выполнял транслирующую и контролирующую функции, то теперь это роль тьютора, координирующего образовательный процесс, начиная от познания и заканчивая результатом.

Существенным элементом стандарта стало введение требования к развитию оценочной самостоятельности школьника на основе формирования осознанной адекватной и критичной оценки в учебной деятельности, умения самостоятельно и аргументировано оценивать свои действия и действия одноклассников, адекватно оценивать свои возможности достижения цели определенной сложности в различных сферах самостоятельной деятельности.

Исходя из ведущей роли каждого ученика в современном образовательном процессе, основной акцент в подборе методов и средств для оценивания образовательных достижений обучающихся делается на самооценку, как средство принятия решения учеником, способность составить самостоятельную программу обучения.

Самооценка – это умение ученика адекватно оценить свои способности, возможности, личностные качества. Самооценка, является одним из главных моментов деятельности и связана не с выставлением себе отметок, а с общей процедурой оценивания, что особенно актуально в соответствии с новым ФГОС. Она более всего связана с тем, как выполнено задание, его плюсами и минусами и менее всего – с балами. Главный смысл самооценки, по мнению ряда авторов, заключается в том, что обучающийся может произвести самоконтроль, самостоятельную экспертизу собственной деятельности и в его самостоятельности вообще. Все перечисленные качества в той или иной мере пересекаются (сочетаются) с метапредметными навыками результатами образования: самостоятельность в процессе познания, принятия решений и их оценки; рефлексивные способности и др. Основными функциями самооценки являются констатирующая (на основе самоконтроля); мобилизационно - побудительная (стремление к более глубокому изучению материала); проектировочная (планирование дальнейшего изучения материала, темы и т.д.).

Роль педагога здесь сводится к тому, что он для каждого конкретного случая разрабатывает четкие критерии оценивания; создает нужный психологический настрой обучающихся для анализа собственных результатов; обеспечивает доступность для обучающихся критериев оценивания и возможность самостоятельно сопоставлять с ними свои результаты, при этом делая выводы об эффективности работы; делает совместный анализ самооценки обучающихся сравнив с оценкой учителя и корректирует программу деятельности на следующий этап обучения с учетом полученных результатов. При выполнении всех указанных функций учителя процесс самооценки станет объективным и продуктивным.

Главной задачей в условиях введения ФГОС второго поколения, является проверка в реальных условиях на практике теоретически построенных и предложенных с целью апробации новых моделей образовательной системы. Система оценивания – это очень важный вопрос, так как она поддерживает и стимулирует учащихся, обеспечивает точную обратную связь, а она в свою очередь несет в себе информацию и помогает обучающимся в самостоятельной оценочной деятельности. Задача и критерий оценки определить как овладели обучающиеся

системой учебных действий с изучаемым учебным материалом. Система традиционной оценки не может создать условия для индивидуального развития школьника, в условиях, когда образование ориентировано на развитие познавательных интересов и творческого потенциала учащихся. Нельзя не согласиться с П. Груздевым, который писал: «Оценка - очень важное средство воспитания у детей способности к самооценке, без преувеличения своих заслуг и достоинств, без зависти и недоброжелательности к более сильным товарищам, способности к нравственно достойному признанию своих недостатков без каких-либо душевных надломов».

Перед учителем и школой в целом стоит персональная ответственность за качество образования, поэтому необходимо использовать тестирование, модульную и рейтинговую системы оценки качества знаний, мониторинг качества, учебные портфолио. В новых стандартах подход к системе контроля и оценивания обучающихся не ограничивается проверкой знаний, навыков и умений по конкретному предмету. Перед педагогом стоит более важная задача: развить у школьников умение проверять и контролировать себя, адекватно оценивать свою деятельность, находить ошибки и уметь их устранять.

Педагогу необходимо учитывать и предметные, и метапредметные, и личностные результаты ученика, его коммуникативные навыки, активно вводить в практику методы самооценки, взаимооценки.

При оценке предметных результатов нужно учитывать, что предметом оценки, в соответствии с требованиями ФГОС, являются не только знания, но и специальные для данного предмета практические и учебные умения основанные на определенных видах универсальных учебных действий (УУД). В соответствии со стандартом, предметом оценивания в данном случае выступает «способность к решению учебно-познавательных и учебно-практических задач».

Биология как учебный предмет – составляет неотъемлемую часть естественнонаучного образования на всех ступенях обучения. Биология вносит значительный вклад в достижение целей общего образования, обеспечивая освоение учащимися основ науки о жизни, как одним из важнейших компонентов образовательной области «Естествознание».

Цель обучения биологии это:

- формирование системы научных знаний о живой природе, закономерностях её развития, исторически быстром сокращении биологического разнообразия в биосфере в результате деятельности человека для развития современных естественно- научных представлений о картине мира;
- формирование первоначальных систематизированных представлений о биологических объектах, процессах, явлениях, закономерностях, об основных биологических теориях, об экосистемной организации жизни, о взаимосвязи живого и неживого в биосфере, о наследственности и изменчивости;
- овладение понятийным аппаратом биологии;

-
- приобретение опыта использования методов биологической науки и проведения несложных биологических экспериментов для изучения живых организмов и человека, проведения экологического мониторинга в окружающей среде;
 - формирование основ экологической грамотности: способности оценивать последствия деятельности человека в природе, влияние факторов риска на здоровье человека; выбирать целевые и смысловые установки в своих действиях и поступках по отношению к живой природе, здоровью своему и окружающих, осознание необходимости действий по сохранению биоразнообразия и природных местообитаний видов растений и животных;
 - формирование представлений о значении биологических наук в решении проблем необходимости рационального природопользования, защиты здоровья людей в условиях быстрого изменения экологического качества окружающей среды;
 - освоение приёмов оказания первой помощи, рациональной организации труда и отдыха, выращивания и размножения культурных растений и домашних животных, ухода за ними.

Основными видами оценки и контроля являются:

- предварительный (входной) контроль – оцениваются знания и развитие учащихся вновь скомплектованных классов, в которых учитель начинает преподавание. Его используют с целью выявления базовых знаний, умений, уровня интереса, имеющегося опыта перед изучением нового раздела, а также для оценивания вновь прибывших в класс учащихся;
- текущий контроль - проводят в форме письменных проверочных работ, устного опроса, фронтальной беседы в процессе изучения темы, он является элементом многих уроков, прежде всего комбинированных;
- периодический (этапный, рубежный) контроль – это контрольные работы, зачеты, собеседование, тестирование, проводится после изучения крупной темы или раздела;
- итоговый контроль проводится после изучения курса или в конце определенного этапа обучения (четверть, полугодие, основного или полного среднего образования). Его формы – зачеты, защита рефератов, экзамены.

Учащиеся должны уметь:

- описывать, выделять и объяснять существенные признаки биологических явлений и объектов;
- уметь находить и анализировать информацию необходимую для изучения биологических явлений и объектов разных источниках;
- приводить примеры многообразия живого мира; метаболизма; эукариотических клеток; прокариотических клеток; размножения организмов; закономерности наследования признаков; использования и охраны окружающей среды, адаптации живых организмов к условиям местообитания; влияние абиотических и биотических факторов на живые организмы;

- на основе разнообразных источников биологической информации и форм ее представления составлять краткую биологическую характеристику разных типов биологических объектов, явлений и процессов.

Использовать приобретенные знания и умения в повседневной жизни и практической деятельности.

Федеральный государственный образовательный стандарт содержит чёткие требования к системе оценки достижения планируемых результатов.

Учитывая важность данного вопроса были разработаны критерии оценивания по биологии, которые представлены в таблице:

Таблица 1

Критерии оценивания по биологии

От	К
Письменные работы, закрытый экзамен	Проекты, открытый экзамен
Оценивание преподавателем, тьютором	Оценивание при участии обучающихся
Конкуренция	Сотрудничество
Имплицированные (неявные) критерии оценки	Эксплицитные (явные) критерии оценки
Оценка результата	Оценка процесса
Оценивание знаний	Оценивание способностей, умений, компетенций
Цели и задачи	Учебные результаты
Тестирование памяти	Применение анализа, оценивание понимания, синтеза, интерпретации
Оценивание курса	Оценивание модуля
Суммарное, итоговое оценивание	Развивающее, формирующее оценивание
Приоритетность оценки (балла)	Приоритетность учения

Результатами применения формирующего оценивания является:

- освоения стандарта всеми учащимися в комфортных условиях для каждого;
- приближение к запланированному результату каждого учащегося в случае, если результат по уровню освоения содержания выходит за рамки стандарта;
- оценочная самостоятельность учащихся;
- формирование самооценки.

Пять принципов формирующего оценивания:

- комментируя деятельность учащихся учитель обеспечивает обратную связь;
- в организации процесса собственного обучения учащиеся принимают активное участие;

- учитель меняет технологии обучения в зависимости от изменения результатов обучения учащихся;

- понимание учителем того, что оценивание посредством отметки резко снижает мотивацию и самооценку учащихся;

- учитель видит необходимость научить учащихся принципам самооценки и способам улучшения собственных результатов;

Инновационные оценочные средства и формы:

- портфолио;
- кейсы;
- междисциплинарные экзамены;
- контекстные задачи;
- ситуационные задания;
- компетентностно -ориентированные тесты;

Таким образом, главным достоинством системы оценки в соответствии с ФГОС является то, что она реально переносит контроль и оценивание (а значит, и всю деятельность образовательных учреждений) со старого образовательного результата на новый. Вместо воспроизведения знаний мы теперь будем оценивать разные направления деятельности учеников, то есть то, что им нужно в жизни в ходе решения различных практических задач.

Тем не менее условным выражением оценки является отметка, обычно выражаемая в балах. В ходе контроля проверяется соответствие достигнутых учащимися знаний, умений, навыков (ЗУН) установленным государством эталоном (стандартом), а оценка выражает реакцию на степень и качество этого соответствия.

Библиографический список

1. Васильева Т.С. ФГОС нового поколения о требованиях к результатам обучения [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, январь 2014 г.). - СПб.: Заневская площадь, 2014. - С. 74-76. - URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/99/4793/> (дата обращения: 25.10.2018).
2. Ефремова Н.Ф. Платонова И.Ю. Методические указания по дисциплине "Встроенная научно-педагогическая практика. Методические указания. - Ростов-на-Дону Издательский центр ДГТУ. 2010. – 16 с.
3. Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание / Н.Ф. Ефремова. - Москва. Издательство «Национальное образование». 2015 – 416 с. (серия: Контроль и оценивание в современной системе образования. Методический портфель учителя).

4. Мылова И.Б. Инновации в образовательных технологиях. Учебно-методическое пособие. – СПб.: СПб АППО, 2012
5. Татарченкова С.С. «Урок как педагогический феномен»/ Учебно-методическое пособие. СПб.: КАРО, 2008. с.15.
6. Хуторской А.В. Эвристический тип образования: результаты научно-практического исследования // Педагогика. – 1999. - №7. – С.15-22.

СЕКЦИЯ 2. ПОЛИТОЛОГИЯ

УДК 32

Курбонова З.М. Роль посредников в урегулировании межтаджикского конфликта

The role of mediators in resolving the inter-Tajik conflict

Курбонова Зульфия Махманабиевна

Зав.кафедрой «Мировая экономика и международные отношения»

Таджикского государственного университета коммерции

Kurbonova Zulfiya Mahmanabievna

Head of the "World Economy and International Relations" Department
of the Tajik State University of commerce

Аннотация. Вопрос достижения мирных способов урегулирования конфликтных ситуаций на международной арене сегодня звучит очень остро и актуально. Это во многом зависит от все более усиливающихся тенденций взаимозависимости государств разных континентов, ибо нестабильность в одном из них может привести к дестабилизации обстановки в других странах. В такой ситуации особую значимость приобретает не только выработка теоретических концепций мирного урегулирования конфликтов, но и анализ конкретного опыта отдельного государства на пути поиска мирного разрешения своих внутренних проблем. Рассмотрение проблемы через призму такого концепта позволяет достичь синтеза общетеоретических платформ и практических действий в плане мирного урегулирования конфликтов в каждом отдельном государстве.

Ключевые слова: межтаджикский конфликт, конфликт, посредничество, достижение мира и согласия.

Abstract. The question of achieving peaceful ways of resolving conflict situations in the international arena today is very acute and relevant. This largely depends on the ever-growing tendencies of interdependence of states from different continents, since instability in one of them may lead to destabilization of the situation in other countries. In such a situation, not only the development of theoretical concepts for the peaceful settlement of conflicts, but also the analysis of the specific experience of an individual state in the search for a peaceful resolution of its internal problems, acquires special significance. Consideration of the problem through the prism of such a concept makes it possible to achieve a synthesis of general theoretical platforms and practical actions in terms of the peaceful resolution of conflicts in each individual state.

Keywords: inter-Tajik conflict, conflict, mediation, achieving peace and harmony .

Межтаджикский конфликт был огромной трагедией, прежде всего, для народа Таджикистана – около 60 тысяч жизней было потеряно, сотни тысяч человек оказались беженцами и перемещенными лицами. Экономике страны, ее усилиям начать независимое экономическое и социальное развитие, был нанесен колоссальный ущерб. Под вопросом было выживание Таджикистана как суверенного правового государства и само существование таджикской нации.

Однако, надо признать, что народ Таджикистана быстро осознал, какие разрушительные последствия может иметь продолжение гражданского противостояния, и начал оказывать активное противодействие тем силам, которые хотели использовать эту ситуацию в своих неблагоприятных целях.

Подписанное 27 июня 1997 года в Москве «Общее соглашение об установлении мира и национального согласия в Таджикистане» не только поставило точку под трагическим периодом в истории Таджикистана, но и еще раз доказало миру, что только политический диалог является главным и несомненным условием перехода от войны к миру. Итоги более чем трехлетних переговоров были подведены 27 июня 1997 года в г.Москве подписанием «Общего Соглашения об установлении мира и национального согласия». Это поистине исторический документ в торжественной обстановке в Московском Кремле в присутствии Президента России, заместителя Генерального секретаря ООН и представителей ряда стран, аккредитованных в столице России, подписали Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон и руководитель Объединенной таджикской оппозиции Сайд А. Нури.

Общее Соглашение об установлении мира и национального согласия в Таджикистане» от 27 июня 1997 года заложило основы мира и постконфликтного политического развития страны. Оно обеспечило реализацию важных изменений в политической жизни и правовой базе функционирования государства.

Трудно переоценить значение этого судьбоносного документа, благодаря которому на братскую землю Таджикистана пришли долгожданные мир и стабильность, не только для таджикского народа и его независимости, но и всех народов нашего региона, которые наравне с Таджикистаном разделяли его боль и страдания¹.

В ходе многочисленных встреч и бесед с политологами и экспертами, а также представителями иностранных миссий в Таджикистане, стало очевидно, что таджикский опыт мирного процесса до сих пор становится предметом неоднократного рассмотрения и обсуждения. По мнению многих собеседников, успех мирного процесса в Таджикистане во многом связан с участием международного сообщества.

Несмотря на то, что мирный процесс испытал взлеты и падения, урегулирование конфликта в Таджикистане стало примером классической миссии по установлению мира, успех которой был обусловлен желанием всех сторон участвовать в переговорах по достижению мирного соглашения при посредничестве ООН и региональных сил.

Организация Объединенных Наций приняла активное участие в процессе миротворчества. ООН очень быстро начала свою деятельность в Таджикистане, и при этом ее поддержка носила не только политический характер. Оказывалась огромная гуманитарная помощь.

В своем заявлении по случаю 10-й годовщины «Общего соглашения об установлении мира и национального согласия в Таджикистане» Генеральный секретарь ООН Пан Ги Мун подчеркнул, что «ООН играла важную роль, содействуя восстановлению мира и стабильности в стране. И сегодня Таджикистан представляет собой отличный пример успешных действий ООН, достигнутых вместе с народом Таджикистана и странами-гарантами».

¹ Ашуров М.К. Поиск мирного разрешения межтаджикского конфликта в деятельности политических институтов и общественных объединений, <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1388>

В период с 1994 года до начала 1997 года в разных городах прошло восемь крупных раундов переговоров при посредничестве ООН и помощи со стороны России, Ирана и центральноазиатских государств.

В декабре 1994 года для мониторинга соблюдения Соглашения была создана Миссия наблюдателей ООН в Таджикистане (МНООНТ). Работа Миссии имела решающее значение для мониторинга реализации основных положений Общего соглашения 1997 года. В связи с завершением мандата МНООНТ и по запросу Правительства страны, в июне 2000 года было создано Бюро ООН по содействию миростроительству в Таджикистане (БООНСМТ), основной задачей которого было оказание содействия в продвижении, развитии и укреплении политических основ и внутренних механизмов миростроительства, с целью придания устойчивости мирному процессу и укрепления способности государства и общества предупреждать и разрешать конфликты.

В конце 1996 года, была создана Комиссия по национальному примирению (КНП), в состав которой входило 26 членов, представлявших обе стороны, и возглавляемая лидером ОТО и заместителем председателя Маджлиси намояндагон (парламента) РТ. КНП состояла из подкомиссий по военным, политическим, юридическим вопросам и по делам беженцев.

Важным компонентом успеха мирного процесса в Таджикистане явилось привлечение региональных организаций - ОБСЕ и ОИК. В переговорах, кроме Специального представителя Генерального секретаря ООН, принимали участие в качестве наблюдателей представители Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), Организации Исламская Конференция (ОИК), Исламского Государства Афганистан, Исламской Республики Иран, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Исламской Республики Пакистан, Российской Федерации, Туркменистана и Республики Узбекистан.

В последующем определенный вклад в развитие мирного процесса внесли и страны-члены Контактной группы, Коллективные миротворческие силы, костяк которых составляли российские военные подразделения, Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев, Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), Программа развития ООН и другие международные организации.

Соседние с Таджикистаном страны СНГ очень тесно сотрудничали между собой, с Правительством Таджикистана и лидерами Объединенной таджикской оппозиции, а также с другими международными организациями. Совместное заявление лидеров СНГ в самом начале междутаджикского противостояния стало набатом международному сообществу о возникновении нового очага гражданской войны. С первых дней политического кризиса страны СНГ заняли активную позицию. Таджикскому правительству оказывалась политическая поддержка и экономическая помощь.

По решению глав государств-членов СНГ были созданы Коллективные миротворческие силы (КМС), которые охраняли таджикско-афганскую границу, сопровождали грузы, гуманитарную помощь беженцев и переселенцев. Личный состав Коллективных миротворческих сил, состоящий из воинских

подразделений Российской Федерации, Казахстана, Кыргызстана и Узбекистана не избежал потерь – погибли молодые солдаты и офицеры. Они пожертвовали своей жизнью ради установления мира и согласия на таджикской земле².

Роль государств-наблюдателей на переговорах – России, Ирана, Узбекистана, Казахстана, Кыргызстана, Туркменистана, Пакистана и Афганистана – была огромной. Но тот консенсус, который был в ходе переговорного процесса, сложился не сразу. Это был сложный процесс притирки национальных интересов каждой из этих стран, выработки общего видения, с тем, чтобы впоследствии группа стран-наблюдателей работала как одна команда.

Успех мирного процесса Таджикистана можно объяснить рядом общеизвестных причин. В том числе можно отметить, что поиск политического решения конфликта нашел серьезную поддержку со стороны международного сообщества и таких стран, как Россия, Кыргызстан, Узбекистан, Афганистан, Пакистан, Иран.

Для того чтобы дойти до этого дня, как отмечалось участниками, пришлось преодолеть сложную эпопею многораундного переговорного процесса, который проходил поочередно в Москве, Тегеране, Исламабаде, Ашхабаде, Алматы, Бишкеке, Мешхеде, Хосдехе (Афганистан). Соседи Таджикистана не имели опыта миротворчества, но это не помешало им достойно выполнить свои миротворческие функции. Участие в Коллективных миротворческих силах, в межтаджикском переговорном процессе и Контактной группе было полезным опытом для представителей молодых суверенных государств. И этот положительный опыт, приведший в итоге к национальному согласию в Таджикистане, позволяет осознать цену мира и воочию убедиться, какими усилиями достигается мир и какими потерями этот процесс сопровождается.

Опыт урегулирования межтаджикского конфликта имел большое значение в предотвращении конфликтов в центральноазиатском регионе.

Отголоски межтаджикского противостояния отражались и на соседних странах. Кыргызстан, как и другие соседние с Таджикистаном страны, принял и приютил десятки тысяч беженцев. Мирное соглашение позволило, при посредничестве ООН, вернуть значительную часть беженцев на родину, часть из них остались жить в Кыргызстане.

25-26 июня 2007 года в городе Душанбе состоялась Международная конференция, посвященная 10-й годовщине подписания Общего соглашения об установлении мира и национального согласия в Таджикистане «Мирный процесс в Таджикистане - уроки для международного миротворчества». На Международной конференции было справедливо отмечено, что Кыргызстан внес большой вклад в достижение согласия между противоборствующими сторонами и установление мира на таджикской земле. Представители Кыргызстана приняли участие во всех раундах межтаджикских переговоров, в работе Контактной группы; столица Кыргызстана город Бишкек стал местом проведения одного из завершающих раундов переговоров. Мировое сообщество высоко оценило посреднические

² Таджикистан – ООН: 20 лет плодотворного сотрудничества, <https://rus.ozodi.org/a/24500802.html>

усилия Кыргызстана, благодаря которым удалось подписать Протокол по политическим вопросам. Именно этот вопрос оставался камнем преткновения во всех предшествующих раундах межтаджикских переговоров. Можно сказать, что результаты Бишкекского раунда переговоров в мае 1997 года открыли путь к подписанию Общего соглашения о мире и национальном согласии в июне 1997 года в Москве.

На примере произошедших в Таджикистане за последние годы позитивных изменений можно констатировать, что урегулирование межтаджикского конфликта стало возможным благодаря политической воле лидеров конфликтующих сторон, посредническим усилиям ООН, ОБСЕ и доброй помощи стран-соседей. Эти факторы, особенно значение ООН и ее подразделений, роль ОБСЕ, других международных и неправительственных организаций в урегулировании политического кризиса в Таджикистане, еще долго будут изучаться и политиками, и историками как положительный опыт миростроительства.

После завершения мирного процесса в 2000 году, Таджикистан успешно вступил в новую эру и сегодня служит моделью для других стран, вовлеченных в конфликт. Таджикистан сделал больше, чем просто положил конец конфликту и завершил мирный процесс: в стране установился устойчивый мир.

Процесс достижения мира в Таджикистане явился сложным, но важным политическим событием, решившим судьбу таджикского народа, создавшим предпосылки для его единства и согласия и спасением его государственности от гибели.

Мирный процесс в Таджикистане не только восстановил мир в стране, но и внес значительный вклад в глобальный опыт миротворчества. Мирное соглашение открыло новую страницу в истории Таджикистана и перспективы для дальнейшего развития и процветания страны. Вот уже пятнадцать лет народ Таджикистана плодотворно трудится для восстановления своей страны, развития ее экономики и укрепления государственных органов. В отличие от многих стран, переживших вооруженные конфликты, после подписания Общего соглашения Таджикистан решительно встал на путь национального согласия. Сегодня, спустя пятнадцать лет после подписания «Общего соглашения об установлении мира и национального согласия», Таджикистан может гордиться успехами на пути постконфликтного миростроительства. Страна стабильно развивается, укрепляется ее экономика, развиваются международные связи³.

³ Посол КР в РТ: Вклад международного сообщества в восстановлении мира и согласия в Таджикистане, <http://news.tj/ru/node/123401>

Библиографический список

1. Ашуров М.К. Поиск мирного разрешения межтаджикского конфликта в деятельности политических институтов и общественных объединений, <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=1388>
2. Таджикистан – ООН: 20 лет плодотворного сотрудничества, <https://rus.ozodi.org/a/24500802.html>
3. Посол КР в РТ: Вклад международного сообщества в восстановлении мира и согласия в Таджикистане, <http://news.tj/ru/node/123401>

СЕКЦИЯ 3. ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9

Баштырева А.К. Формирования психологического климата в спортивных командах

Formation of the psychological climate in sports teams

Баштырева Анна Константиновна

магистр Российского государственного социального университета

г. Москва, Россия

Bashtyreva Anna Konstantinovna

Master of Russian State Social University

Moscow, Russia

Аннотация. В 20 и 21 веках происходило и происходит увеличение влияния спорта на все сферы жизнедеятельности человека. Также, все больше и больше возрастает значение психических и психологических факторов, влияющих на результат спортсмена и, как следствие, не только физической, но и психологической подготовки спортсменов к принятию участия в различных спортивных играх. Подготовка и разработка методов данной подготовки, пожалуй, одна из наиболее важных функций психологии спорта.

Abstract. In the 20th and 21st centuries there was and there is an increase in the influence of sport on all spheres of human activity. Also, more and more increases the importance of mental and psychological factors that affect the result of the athlete and, as a result, not only physical but also psychological preparation of athletes to participate in various sports games. Preparation and development of methods of this training is perhaps one of the most important functions of sports psychology.

Ключевые слова: социально-психологический климат, спортивная психология, психологическая диагностика, психическое состояние, микроклимат.

Keywords: socio-psychological climate, sports psychology, psychological diagnostics, mental state, microclimate.

Оптимальный социально-психологический климат в спортивной команде оказывает прямое положительное влияние на эффективность тренировочной и соревновательной деятельности спортивной команды. В спортивной психологии и педагогике раскрываются особенности спортивного коллектива, пути сплочения, создания благоприятного социально-психологического климата. Оптимальной можно считать профессионально-духовную атмосферу в коллективе, а также необходимо рассматривать возможности преобразования профессиональной, профессионально-диктаторской и профессионально-демократической атмосферы в профессионально-духовную.

Самая главная задача спортивного психолога – помочь справиться спортсмену со всеми проблемами, возникающих в сфере спорта и спортивных достижений.

Следует выделить несколько направлений такой деятельности:

1. Диагностика психики пациента.
2. Педагогические и гигиенические требования к спортсмену.
3. Общая психологическая подготовка.
4. Необходимо взять под свой контроль стрессовую ситуацию спортсмена, направляя эту энергию на созидание и победу.

Диагностика психики в спортивном мире в первую очередь является возможность применения различных способов для оценивания всех тех качеств и психологических характеристик спортсмена, способствующих достижению нужных результатов [2]. В том числе:

- различные проявления агрессии и слабости;
- общее состояние спортсмена;
- типы и виды личностных качеств;
- коммуникативные особенности личности.

Психологические диагностики проводятся для сортировки тех качеств, которые необходимы именно этому спортсмену в данный момент времени и места. Важно так составить полный перечень всех необходимых мер, которые будут применяться в отношении спортсмена во время соревнований, способствующих воздействовать на его физико-психологические характеристики.

Стоит помнить, что хорошо или очень качественно составленная психологическая диагностика может влиять очень положительно на пациента. Но не стоит выбрасывать из расчета тот факт, что исследование одного определенного спортсмена может вести к его психологическому выделению из общей команды. Поэтому для проведения исследований, важно делать это поочередно с каждым участником команды. Но при этом, учитывая общую совместимость той или иной группы спортсменов [2].

Психологические рекомендации тренеру команды. Тренировочный процесс, да и вся команда базируется на опыте и способностях тренера. Именно он в момент игры становится их главным наставником, отцом в мире спорта. Он должен следить за качеством не только подготовки спортивных качества физических, но и следить за слаженной работой докторов, менеджеров, различных медперсоналов и массажистов.

Также, именно он имеет возможность отбирать, отсеивать или наоборот набирать в свои ряды новых спортсменов, которые, по его мнению, лучшим образом скажутся на итоговых результатах команды [4]. Также он не должен допустить плохого режима дня спортсменов, следить за тем, чтобы они были готовы в любую минуту выйти на арену и максимально хорошо выступить.

Необходимо предоставить полный контроль над ситуацией, чтобы спортсмен чувствовал себя максимально комфортно, дабы у него появился интерес не только к игре, но и к конечному результату.

Выявление уровня интеллекта. Важно выделить его перцептивные и сенсомоторные аспекты, его главные качества в борьбе за первое место.

Для тренера и психолога необходимо стать наставником для спортсмена, тем человеком, которому он сможет довериться и в трудную минуту получить максимальную поддержку.

Реализация функций предполагает следующие действия:

1) Полное составление закономерностей и нахождение уязвимых мест психики человека в определенных стрессовых условиях во время чемпионатов и соревнований различного уровня, а также способы предотвращения этих проявлений.

2) Проведение исследовательских опытов для составления полной картины, отражающей психическое состояние, появляющееся в до соревновательных и соревновательных моментов.

3) Необходимо уделить особое внимание развитию профилактики психосоматических и психических отклонений, возникающих на фоне стрессовых ситуациях до и после участия в спортивных соревнованиях.

Для решений этих задач используются следующие действия [3]:

1. Выявление истоков и агрегатов для функционирования групповых и общих правил для создания комфортного микроклимата в спортивном коллективе.

2. Проведение исследований для выявления психологических типов и взаимосвязей общения спортсменов в различных командах и составление собственного психологического портрета для улучшения взаимодействия спортсменов вовремя до и после игры.

3. Исследование и предположения для предугадывания поведения спортсмена в той или иной ситуации, его коммуникативные и социальные особенности.

4. Выявление изучения влияния личности тренера и стиля его руководства на успешность деятельности и психологию спортивной команды.

Психология в спорте принимает участие в построениях графиков, используемых для изучения особого формирования межличностных отношений в коллективах [1], а также выводит необходимые данные для установления взаимосвязи между стрессовыми ситуациями, напряженностью между членами коллектива и в конечном итоге сказывающиеся на результате.

Библиографический список

1. Воронов Н.А. Психологические аспекты управления в спорте / Н.А. Воронов, И.П. Гладких, А.В. Люсин // В сборнике: Актуальные проблемы современной науки. Сборник материалов XIV-й международной научно-практической конференции. Научно-исследовательский центр «Аксиома». 2017 С. 54-56.
2. Дикая, Л. Г. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы: учебное пособие / Дикая Л. Г. — Москва: Пер Сэ, 2012. — 624 с.
3. Ермолаева Е. В., Павлова Л. А. Благоприятный социально-психологический климат в коллективе как условие эффективной работы // Новая наука: Теоретический и практический взгляд. 2015. № 3. С. 50–52.
4. Журавлев, А. Л. Социально-психологическое пространство личности / Журавлев А. Л. — Москва: Когито-Центр, Институт психологии РАН, 2012. — 496 с.
5. Санинский В. И. Профилактика дезадаптации сотрудников как фактор повышения эффективности деятельности организации // Молодой ученый. — 2014. — № 8. — С. 870–873.
6. Семенова, Л. Э. Социальная психология: учебно-методическое пособие / Семенова Л. Э. — Саратов: Вузовское образование, 2015. — 123 с.

УДК 159.9

Коломийцева Н.В., Цветкова Н.А. Научно-теоретические предпосылки изучения удовлетворенности браком в молодых семьях

Marital satisfaction in young families and essential characteristics

Коломийцева Н.В.

Студентка РГСУ, факультета психологии,
направление подготовки/специальность 37.04.01, квалификация (степень) – магистр

Научный руководитель: **Цветкова Н.А.**

доктор психологических наук, профессор
Kolomiytseva N.V.

Student of the Russian State Social University, Faculty of Psychology,
direction of training / specialty 37.04.01, qualification (degree) - Master

Scientific adviser: Tsvetkova N.A.

Doctor of Psychology, Professor

Аннотация. Статья посвящена выделению и анализу сущностных характеристик понятий «удовлетворенность браком» и «совместимость супругов». В ней представлены результаты систематизации существующих научных подходов к изучению удовлетворенности браком и совместимости супругов в молодых семьях, рассматриваются основные факторы (не)стабильности брака на этапе становления семьи.

Ключевые слова: брак, супружеская совместимость, молодая семья, удовлетворенность браком, факторы удовлетворенности браком в молодой семье.

Abstract. The article is devoted to the selection and analysis of the essential characteristics of the concepts of "satisfaction with marriage" and "compatibility of spouses". It presents the results of systematization of existing scientific approaches to the study of marriage satisfaction and compatibility of spouses in young families, examines the main factors (in) stability of marriage at the stage of family formation.

Keywords: marriage, marital compatibility, young family, satisfaction with marriage, factors of satisfaction with marriage in a young family.

Актуальность проблемы. Исследование удовлетворенности браком в молодых российских семьях представляется нам важной научной проблемой, поскольку полученные результаты способствуют формированию адекватной оценки ситуации социального развития семей данной категории и построению адекватной семейной политики по отношению к ней.

Для начала отметим, что понятие «брак» с точки зрения психологов – это свободный, равноправный союз женщины и мужчины, достигших брачного возраста, не состоящих в другом браке, заключенный с соблюдением условий и порядка, установленных законом, и имеющий целью создание семьи.

Понятие «семья» может быть определено как «психосоциальная общность, выделяемая на основании трех признаков, - супружество, родительство, родство» [5].

Брак, в котором супруги дали жизнь первенцу, превращается в молодую семью. Однако стоит заметить, что «молодая семья» как психосоциальная общность, состоящая из мужа, жены и их ребенка, по-разному определяется исследователями. Иногда речь идёт о первых пяти (вариант - трёх) годах брака, иногда семья первого брака, в которой супругам не исполнилось 30 лет и т. д. Но в любом случае, молодая семья - это система, обладающая определенной структурой и свойствами, такими как: взаимозависимость, структурная организация, специфичность внутрисистемных процессов, динамичность, или способность развиваться, способность к самоорганизации [9, с. 39-40].

Супружеские отношения можно охарактеризовать как взаимоотношения мужчины и женщины, которые добровольно выбрали друг друга для брака и строительства семьи, а также личностного роста каждого из супругов.

Молодая семья является особенно чувствительной к изменениям, поскольку в ней еще не сформирована четкая ролевая структура, размыты границы властных семейных отношений, не выработан четкий семейный сценарий, не согласовано внутрисемейное взаимодействие.

Как отмечает Н.Ю. Максимова, «кардинальные сдвиги политического и экономического характера в государстве вызвали глубокую дифференциацию доходов семьи, массовое обнищание большинства из них, вызвали растерянность и дезорганизовали жизни семей» [5, с.173].

Если проблема удовлетворенности браком во все времена его существования решалась непросто, то в настоящее время она приобрела первостепенное значение – если человеку трудно во внешнем мире, то он надеется быть счастливым хотя бы с любимым человеком. Особое значение в этом контексте приобретает изучение проблем семейно-ролевой совместимости супругов, поскольку представление будущей брачной пары о ролях, которые должны выполняться во вновь семье, перестали быть четко детерминированы. Это приводит к тому, что представление об идеале «настоящего мужчины» и «настоящей жены» имеют резкие отличия у супругов. Нарушение традиционных ролевых ожиданий влияет на характер удовлетворенности супружеской жизнью, что является важным индикатором ее функционирования.

Стоит отметить, что под удовлетворенностью браком понимается субъективная оценка каждым из супругов характера их взаимоотношений. К факторам, влияющим на степень удовлетворенности браком, относятся: стадия жизненного цикла семьи, супружеский стаж, сходство ценностей супругов, их пол, трудовая занятость, наличие в семье детей [8, с.102].

К настоящему времени накоплен солидный опыт диагностики и коррекции удовлетворенности браком. Однако заметим, что увеличение числа разводов молодых супругов свидетельствует об их неудовлетворенности браком, но не об отказе от семейного образа жизни. Исследования показывают, что современные молодые люди, расторгая несчастный

брак, надеются найти более подходящего партнера. А это значит, что исследования психологических факторов (не)благополучного молодого брака необходимо продолжить с учетом стремительно меняющейся реальности [12, с.76].

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование внутрисемейного взаимодействия явилось объектом интереса многих ученых - социологов, психологов, демографов, экономистов и др.

Взаимосвязь между репродуктивными установками и ролевым распределением был продемонстрирован в работе «Детерминанты репродуктивного поведения населения и факторы семейного неблагополучия: результаты панельных исследований» Л.Н. Овчаровой [8, с. 124]. Важный вклад данной работы заключается в практической демонстрации взаимоотношений супругов в семье.

Цикличность семейной жизни детерминирует особенности протекания взаимоотношений между супругами. Так в работе «Семейные трудности и поведение на разных этапах жизненного цикла» Билорукова Н.А. [2, с.184] эмпирически обосновала влияние определенных параметров супружеских отношений (доверие, удовлетворенность браком, качество детско-родительских отношений) на конструктивность поведения и социально-психологической адаптированности членов семьи.

Исследовательский интерес часто ориентирован на роль родительской семьи. Мерзлякова С.В. в статье «Родительская семья как ориентирующий образ у семейного самоопределения молодежи» [4, с. 150-151] представляет результаты эмпирического исследования, которое выявило влияние характера эмоциональной связи и ролевой структуры родительской семьи на особенности развития компонента семейного самоопределения юношей и девушек.

Таким образом, анализ современных публикаций по данной теме позволяет констатировать разновекторную направленность в психологических исследованиях семьи.

Цель нашего теоретического исследования заключается в систематизации научных предпосылок изучения проблем молодой семьи, а в частности - удовлетворенности браком как сущностной характеристики социально-психологического благополучия молодой семьи.

Анализ научной литературы показал, что феномен удовлетворенности браком в отечественной и зарубежной психологии продолжает изучаться. В наше время выявлены многочисленные факторы, которые подтвердили многогранность этого понятия. Так, в работах Алешиной Ю. Е. была представлена одна из первых и наиболее содержательных классификаций факторов удовлетворенности браком, в которой автор выделяет две группы факторов удовлетворенности браком: те, которые возникли в заключения брака, и появившиеся во время брачного периода. По мнению Алешина Ю. Е., первая группа факторов является психологической основой брака и вмещает такие аспекты, как происхождение, качества

личности, мотивы вступления в брак. Вторая группа состоит из этически-эмоциональных отношений супругов, психофизиологических взаимоотношений супругов, единства взглядов на воспитание детей, распределение домашних и хозяйственных обязанностей, свободное время и его проведения, отношения с родителями супругов, друзьями [1, с. 62-63].

По мнению В. А. Сысенко, понятие «удовлетворенность супружеской жизнью» достаточно широкое и включает в себя степень удовлетворения всех потребностей личности. Для каждого из супругов в браке должен быть достигнут какой-нибудь минимальный, но необходимый уровень удовлетворенности потребностей, за рамками которого уже возникает дискомфорт, формируются и закрепляются негативные чувства и эмоции. В.А. Сысенко предложил классификацию конфликтов, возникающих на почве неудовлетворенных потребностей супругов, что, в свою очередь, приводит к снижению стабильности брака, и как следствие, удовлетворенности супружескими отношениями.

Результатом этого является появление конфликтов, возникающих в результате неудовлетворенной потребности в ценности и значимости своего «я», нарушение чувства достоинства со стороны другого партнера, психическое напряжение, основанное на базе недовольных сексуальных потребностей супругов, финансовые разногласия и т.д. Безопасное пространство для решения конфликтов создается в том случае, когда супруги договариваются о том, что несмотря на имеющиеся разногласия и эмоциональные всплески, они остаются вместе и не расстаются. Конфликт не должен разрушать брак, наоборот, совместная борьба с трудностями, которые стоят перед супругами, будет сплачивать семью, положительно влиять на супружескую стабильность.

Кроме этого, В. А Сысенко выясняет, насколько понятие «удовлетворенность браком» коррелирует с другим понятием «стабильность семьи», насколько эти феномены являются независимыми и взаимосвязанными. По его мнению, достаточно стабильные браки не всегда характеризуются высоким уровнем удовлетворенности супружеской жизнью (например, для семей традиционного типа характерен стабильный брак при полной неудовлетворенности супругами своими отношениями). В то же время, современная семья, для которой более типичной является модель партнерских отношений, подобная неудовлетворенность может привести к разрыву семьи даже при наличии детей [10, с. 103-104].

На понятие супружеской совместимости, которое связано с понятием удовлетворенности браков влияют следующие факторы: наличие общих интересов и одновременно свобода самореализации каждого из супругов; сходство ожиданий от семейной жизни; общность взглядов, ценностей и прочее.

Общий эмоциональный фон семьи обуславливает психологическая совместимость и характеризует качество супружеских отношений. Условием достижения психологической совместимости супругов является различие в чертах характера, темперамента, личностно

волевых характеристиках, способах решения различных проблем. Слишком сильное сходство между супругами обычно приводит к тесным, симбиотическим отношениям, что, в свою очередь, порождает сильное напряжение, конфликты и даже разрыв отношений. Примером может быть привычка супруги все делать вместе и отсутствие пространства для личной самореализации.

По мнению психологов, существует семь уровней совместимости партнёров: 1) *психологическая совместимость*. Важно принимать своего партнёра по браку со всеми преимуществами и недостатками его личности, потому что принятие важнее исправления; 2) *духовная совместимость*. У всех людей имеется собственная модель семьи. Важно, чтобы у партнеров по браку она была сходной; 3) *семейно-ролевая совместимость*. Любой человек имеет определённые представления о собственной роли в семье. Они зависят от условий собственного воспитания. Совместимость партнеров по браку на данном уровне предполагает ролевую согласованность мужа и жены [11, с.411]; 4) *интеллектуальная совместимость*. Она достижима тогда, когда у молодых супругов совпадает взаимный интерес к пополнению багажа знаний и получению новой информации; 5) *материально-бытовая совместимость*. Она возможна, если отношения мужа и жены к деньгам сходны; 6) *педагогическая совместимость*. Ее обеспечивают сходные взгляды на воспитание детей, и их следует согласовывать до рождения первенца; 7) *сексуальная совместимость*. Редко встречаются случаи полной сексуальной несовместимости, её можно определить уже при первом половом контакте. И если партнеры по браку совместимы на шести уровнях, то мало вероятно, что они будут несовместимыми на последнем уровне, то есть в сексе.

А.Н. Обозов выделяет в семейно-ролевой совместимости такой аспект, как согласование семейных ценностей, особенно в вопросах существования смысла семьи для людей, вступивших в брак. Главным семейным ценностям уделяется больше времени, сил, энергии, если же эти важные для одного из супругов ценности не реализуются, это вызывает недовольство супружеской жизнью в целом [6, с.147-148].

Изучая вопрос об удовлетворенности супружеской жизнью и браком в целом, стоит уделить внимание тому, каким образом супруги оценивают свой брак. А. В. Шишкина утверждает, что в соответствии с данными, которые она получила в ходе исследования браков с 16-17-летним стажем, удовлетворенность супружеской жизнью мужчин несколько выше, чем у женщин. Возможно, эти различия в полученных результатах связанные с неодинаковым стажем супружеской жизни в исследуемых разными авторами выборках, но причина может быть и в том, что женщины более критичны в оценке социально-психологического климата в семье, чем мужчины. Автор исследования предполагает, что женщины более ориентированы на семью, но менее удовлетворены ею, тогда как мужчины менее ориентированы на семью, но больше удовлетворены ею. У женщин, довольных браком, идеал партнера полностью совпадает с

реальным; у женщин, не удовлетворенных браком, идеальный партнер не совпадает с реальным. У мужчин разрыв между реальным и идеальным представлением о жене, выражен в меньшей степени, как среди довольных, так и недовольных браком. В целом же разрыв между реальными и идеальными представлениями об образе супруга / супруги - семьянина у женщин выражен в большей степени [13, с.110].

Адаптационный процесс в первые годы супружеской жизни является сложным процессом, касающимся всех, без исключения, сфер семейных отношений, - материально-бытовых, морально-психологических и интимно-личных. Скорость его протекания может быть повышена путем поддержки супругов друг друга.

Алешина Ю. Е. отмечает зависимость между стажем брака и удовлетворенностью им, что может быть изображено как кривая U-образной формы [1, с. 78]. У молодых семей (стаж супружеской жизни - до 5 лет) кризисные периоды могут быть наиболее напряженными в первый год супружеской жизни, когда адаптационные процессы только начинаются и необходимость совместной жизни и взаимодействия требует больших двусторонних усилий, и на 5-ом году супружеской жизни, когда наблюдается исчезновение романтических настроений и появляется потребность в новых впечатлениях, которых трудно получить из-за споров и противоречий между супругами.

Наличие общего увлечения (хобби) способствует тому, что молодые супружеские пары в своем арсенале общения имеют фразы, выражения, которые означают одно и то же для обоих, и они с удовольствием их используют. Молодая семья требует от мужа и жены проявления семейно важных качеств и умений, например, умения прогнозировать, понравится ли супругу/супруге фильм, спектакль, книга, концерт и т.п.

Исследования показывают, что удовлетворенность супружеской жизнью женщин связана с таким индивидуально-личностным признаком, как интроверсия. Женщины с наиболее выраженной интроверсией более удовлетворены браком, чем экстравертированные.

Установлено, что чувство удовлетворенности / неудовлетворенности браком одного или обоих супругов формирует их оценки и отношение к большинству сфер семейной жизни. Так, при неудовлетворенности собственным браком позитивные аспекты семейной жизни могут восприниматься супругами как эмоционально негативные, и наоборот.

Таким образом, анализ научно-теоретических предпосылок изучения удовлетворенности браком в современных молодых семьях показал, что удовлетворенность браком в молодой семье может быть связана со многими факторами. Основными среди них являются: индивидуально-личностные особенности супругов, мотивация заключения брака, наличие у каждого из супругов семейно важных качеств, ролевые ожидания супругов, установки на количество и время рождения детей, супружеская совместимость.

Перечисленные выше факторы находятся в ведении самих супругов, и их влиянием они в принципе могут научиться управлять, если есть ради чего сохранять брак. Возникает вопрос: является ли удовлетворенность браком ключевым фактором, спасающим современную молодую семью от распада? Чтобы ответить на него, необходимо собрать свежий эмпирический материал.

Библиографический список

1. Алешина Ю. Е., Борисов И. Ю. Полоролевая дифференциация как показатель межличностных отношений супругов // Вестник Московского университета. 2009. - № 2. Сер. 14: Психология. - С. 62-78 с.
2. Белорукова Н. О. Семейные трудности и совладающее поведение на разных этапах жизненного цикла семьи: Дис. ... канд. психол. наук. - Кострома, 2005. - 240 с.
3. Егорова О. В. Феномен удовлетворенности браком // Научный электронный журнал «Психологические исследования», 2012. URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/dop_dokume/mezhdunaro/nauchnye_m/razdel_3_a/egorova_ov.html (дата обращения: 21.11.18. Доступ свободный).
4. Мерзлякова С. В. Особенности брачно-семейных представлений современной молодежи // Теория и практика общественного развития. 2012. № 12. - С. 150-155.
5. Николаева Е. И. Психология семьи: учебник. - СПб.: Питер, 2013. - 336 с.
6. Обозов Н. Н., Обозова А. Н. Диагностика супружеских затруднений // Психологический журнал. 2002. - Т. 2. - № 2. - С. 147-151.
7. Овсяникова Е. А., Эдемova Э. Н. Удовлетворенность браком супругов и их взаимоотношения с детьми // Молодой ученый. 2017. № 1. С. 411-414.
8. Овчарова Л. Н. Доходы и социальные услуги: неравенство, уязвимость, бедность. - М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2005. - 348 с.
9. Олифирович Н. И., Зинкевич – Куземкина Т. А., Велента Т. Ф. Психология семейных кризисов. - СПб.: Речь, 2006. - 360 с.
10. Сысенко В. А. Устойчивость брака: проблемы, факторы и условия. - Издательство: М.: Финансы и статистика. М.: 2002. - 210 с.
11. Цветкова Н. А. Женщина в роли жены // Семья и здоровье: Материалы III Междунар. конгресса «Российская семья». Москва, 13-14 апреля 2006 г. - М.: Союз: РГСУ, 2006. - С. 411-414.
12. Цветкова Н. А., Рыбакова А. И. Психологическая помощь в ситуациях нарушения отношений в супружеских диадах // Психолого-социальная научно-практических конференций, апрель 2016 года / Под ред. Ю. П. Я работа в современном обществе: проблемы и решения: материалы международных. Платонова. - СПб.: СПбГИПСП, 2016. - С. 76-78.
13. Шишкина О. В. К вопросу о современных супружеских отношениях // Психология и педагогика - новая интеграция: материалы 24-ой науч. конф. - СПб.: СПб. ГАФК им. Лесгафата, 2010. - 280 с.
14. Шнейдер Л. Б. Семейная психология: Антология. - М.: Академ. проект, 2010. - 720 с.
15. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкис В. В. Психология и психотерапия семьи. - СПб.: Питер, 2010. - 672 с.

УДК 159.9

Круглова В.С. Тревожные установки, понижающие степень удовлетворенности браком, как следствие влияния семьи родителей

Anxious attitudes that reduce the degree of satisfaction with marriage, as a result of the influence of the family of parents.

Круглова Вера Сергеевна

Студентка 2го курса магистратуры факультета психологии
Российского Государственного Социального Университета.
Научный руководитель:

Морозов В.А., доцент, кандидат психологических наук, доцент кафедры
социальной, общей и клинической психологии
Российского Государственного Социального Университета
Kruglova Vera Sergeevna
Student of the 2nd Master's Course of the Faculty of Psychology
Russian State Social University.

Supervisor:
Morozov V.A., associate professor, candidate of psychological sciences, associate professor of the
department social, general and clinical psychology
Russian State Social University

***Аннотация.** Люди, чьи родители имели низкий уровень удовлетворенности браком или пережили развод, обладают более высокой тревожностью в собственных брачных отношениях.*

***Ключевые слова:** установки, развод, неполная семья, брачные отношения, семья.*

***Abstract.** People whose parents had a low level of satisfaction with marriage or experienced a divorce, have a higher anxiety in their own marital relationships.*

***Keywords:** attitudes, divorce, single-parent family, marriage, family.*

Сегодня слово "развод" в контексте брачных отношений, хоть и несет в себе негативную коннотацию, вместе с тем не является чем-то из ряда вон выходящим или удивительным.

Количество разводов, увеличиваясь, дает соответственно и скачок числа неполных семей. Неполная семья не может предоставить детям, растущим в ней, полноценную модель семейных отношений. Образец межличностных взаимодействий позитивного ключа, как правило, либо отсутствует, либо и вовсе искажен в негативную сторону следствием взаимных обид бывших супругов. Реальная модель взаимодействия между супругами, которую наблюдают дети, растущие в полной семье, заменяется придуманными родителями словесными образами и зачастую трансформируется в установки, чьи признаки и структуры

исследовал Д.Н. Узнадзе, а Р.В. Овчаровой были систематизированы в три уровня, проносимые ребенком в собственную взрослую жизнь и брачно-семейные отношения. [2],[3]

Э.Берн в своих трудах доказывает, что родительские установки формируют у человека его жизненный сценарий, направляют в выборе партнера. Таким образом, в случае неразрешенных конфликтов между бывшими супругами и трансляции негативных образов родительского взаимодействия, у ребенка часто возникает тревожный сценарий брачных отношений.[4]

В.В. Юстицкис и Е.Г. Эйдельмиллер также заявляют, что большинство своих жизненных сценариев человек выносит из родительской семьи. Модели поведения в семье родителей становятся его наследством вследствие длительного восприятия родительских установок и их инструкций. В случае неполной семьи задача родителей усложняется, так как лучшее воспитание - воспитание примером, а если его нет, родителю необходимо пускать в ход позитивные образы для создания воображаемой функциональной модели.[5]

Исследование педагога-психолога Докучаевой О.С. иллюстрирует корреляцию соотношения разводов людей, выросших в полных и неполных семьях.

60% женщин, переживших развод родителей, также прекратили собственный брак. Количество же разводов среди женщин, выросших в полных семьях - 33%. При этом в обеих группах одинаковый процент женщин, в принципе вступивших в брак.

Похожая ситуация и с мужчинами. Исследование О.С. Докучаевой показывает, что разведенных мужчин, выросших в неполных семьях - 50%, тогда как количество разводов мужчин из полных семей - менее 30%.[6]

На основании своего исследования О.С. Докучаева приходит к выводу: "Человек, переживший в детстве развод родителей, чаще испытывает сложности с сохранением собственной семьи...".

Тому причиной есть множество факторов, один из которых - отсутствие перед глазами работающей модели семейных отношений.

Понимая, что развод является финальной стадией неудовлетворенности браком и видя взаимосвязь влияния разводов на брачные отношения в следующем поколении, допустимо прийти к выводу о том, что люди, выросшие в неполных семьях, наблюдавшие и впитавшие модели и установки родителей, чаще испытывают тревожность относительно своих супружеских отношений, нежели люди из полных семей.

Людям, в детстве пережившим развод родителей, рекомендуется разобраться в факторах своей тревожности, конфликтности, а также проанализировать модели собственного поведения, выделив из них негативные, наследуемые из родительской семьи; проработать их со специалистом-психологом.

Библиографический список

1. Алешина Ю. Е., Гозман Л. Я., Дубовская Е. М. Социально-психологические методы исследования супружеских отношений. М., 1991.
2. Овчарова Р.В. Психологическое сопровождение родительства. М. - Издательство института психотерапии, 2008.
3. Узнадзе Д.Н. Психология установки. СПб.: Питер, 2001.
4. Берн Э. Игры, в которые играют люди. М. - Издательство "Э", 2018
5. Эйдемиллер Э.Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи. СПб.: Питер, 2008.
6. Докучаева О.С. Влияние родительской семьи на построение супружеской семьи в следующем поколении. Журнал Психологическая наука и образование, 2004, #3.

СЕКЦИЯ 4. ПРАВО (ЮРИСПРУДЕНЦИЯ)

УДК 343

Забиров А.Р. Актуальные проблемы судебных ошибок в уголовном судопроизводстве России

Actual problems of judicial errors in criminal proceedings in Russia

Забиров Артём Радикович

Магистрант

Оренбургский Государственный Университет

Zabirov Artem Radikovich

Master's degree

Orenburg State University

Аннотация. Вопрос о понятии, признаках и причинах судебной ошибки является дискуссионным. В литературе высказана позиция, что судебная ошибка есть состоявшийся результат, в процессе формирования которого имели место и ошибочные действия, и ошибочная мыслительная деятельность. Судебные ошибки появляются при не достижении правосудием своей цели. О судебной ошибке можно говорить лишь с момента принятия судебного акта, разрешающего дело по существу, а все иные ошибочные действия, совершенные судом во время подготовки и слушания дела, в том числе, ошибочные мысли, статуса судебной ошибки иметь не могут, поскольку отсутствует прямая причинная связь между ошибочным действием и целью правосудия, а у суда еще нет окончательного мнения по делу. Существует и другое мнение, что судебная ошибка - это ошибка конкретного судебного состава в сборе и оценке доказательств, в применении норм материального и процессуального права.

Ключевые слова: уголовное судопроизводство, уголовный процесс, уголовное дело, порядок производства, судебная система.

Abstract. The question of the concept, signs and causes of judicial error is debatable. In the literature, the position is expressed that a judicial error is a result that has taken place, in the process of the formation of which both erroneous actions and erroneous mental activity took place. It appears when justice reaches its goal. One can speak about a judicial error only from the moment of the adoption of a judicial act resolving the case on the merits, and all other erroneous actions performed by the court during the preparation and hearing of the case, including erroneous thoughts, cannot have the status of a judicial error, since there is no direct causal the link between the erroneous act and the purpose of justice, and the court does not yet have a final opinion on the case. Another existing opinion is that a judicial error is a mistake of a specific judicial body in the collection and evaluation of evidence in the application of the norms of substantive and procedural law.

Keywords: criminal justice, criminal procedure, criminal case, production procedure, judicial system.

Проблема судебной ошибки, несмотря на то что ей уделялось некоторое внимание в юридической литературе, остается актуальной и при этом мало изученной. Н. А. Колоколова считает, что «судебная ошибка подавляющим большинством теоретиков и практиков понимается слишком узко, обычно не более чем ошибка конкретного судебного состава в сборе и оценке доказательства, в применении норм материального и процессуального права».

Поскольку состязательная структура уголовного процесса предполагает, что разбирательство уголовного дела ведется в пределах предъявленного подсудимому обвинения и движется усилиями сторон, конечный результат рассмотрения уголовного дела во многом зависит и от вида ошибок, совершенных участниками уголовного процесса, и от последствий их совершения. Ошибки могут допускать и суд, и сторона обвинения (следовательно, государственный обвинитель), и сторона защиты (прежде всего защитник). Поэтому следует классифицировать судебные ошибки по моменту возникновения на первоначальные, т. е. возникающие непосредственно у суда в процессе рассмотрения уголовного дела по существу, и производные, т. е. ошибки, совершаемые следователем, государственным обвинителем и(или) защитником.

Судебная ошибка - это не установление истины при рассмотрении уголовного дела в суде вследствие избрания неадекватных форм деятельности при восприятии информации и ее переработке, оценке судебной ситуации и принятия решений, реализации принятых решений, в том числе и в результате не выявленной ранее следственной ошибки, ошибки обвинения или защиты, повлекших негативные последствия по делу. При этом под негативными последствиями по делу следует понимать невозможность утрату доказательств, нарушение прав подсудимого, свидетелей и потерпевшего выразившееся как в необоснованном осуждении подсудимого, так и в необоснованном оправдании его полностью или в части, в том числе и влекущие нарушения прав и законных интересов потерпевшего, либо незаконного и необоснованного ограничения прав и свобод личности [1, С.26].

В юридической литературе можно встретить различные классификации судебных ошибок. Так, С. А. Пашин предлагает классифицировать судебные ошибки в зависимости от оснований для отмены или изменения судебного решения:

- 1) несоответствие выводов суда, изложенных в приговоре, фактическим обстоятельствам уголовного дела;
- 2) нарушение уголовно-процессуального закона;
- 3) неправильное применение уголовного закона;
- 4) несправедливость приговора, которую законодатель связал с чрезмерной мягкостью или суровостью наказания [2, С.26].

Достаточно детальную классификацию судебных ошибок разработала Э. В. Казгериева. Она предложила разделять ошибки судебного правоприменения на фактические и логические. При этом по стадиям судебного правоприменения выделяются: ошибки, совершенные при установлении фактических обстоятельств; ошибки, совершенные при установлении правовой основы дела; ошибки, совершенные при принятии решения по делу; в зависимости от степени познания и устранения - ошибки установленные и не установленные; спорные и бесспорные; по количеству повторяемых судебных ошибок в отдельном регионе - типичные и атипичные; в

зависимости от функциональной принадлежности применяемых норм - материальные и процессуальные ошибки судебного правоприменения и т.д.

Можно сделать вывод о том, что единственным общим критерием классификации ошибок в судопроизводстве является их разделение по основаниям для отмены или изменения судебного решения, предусмотренным в УПК РФ. Если исходить из сущности ошибок в судопроизводстве, то представляется возможным разделить их на ошибки в суждениях и в действиях. Мы считаем обоснованной позицию Р. С. Белкина, предложившего именовать ошибки в суждениях гносеологическими, т. е. ошибками в познании - содержательными и оценочными, и делить их на логические и фактические (предметные). Это ошибки, которые могут быть допущены при познании сущности, свойств и признаков объектов, отношений между ними, а также при оценке результатов содержательного познания [3, С.54].

Ошибки в содержательном и оценочном познании обычно связаны между собой: познание какого-либо факта, явления, процесса сопровождается оценкой полученной информации в аспекте доказывания. Содержательная ошибка становится исходной для ошибки оценочной. Классификацию наиболее распространенных объектов ошибочного познания следственной ситуации и ее компонентов предложил Г. А. Зорин. Сегодня остро стоит вопрос о создании и разработке криминалистической методики судебного разбирательства, поскольку хотя суд в силу принципа состязательности процесса и решает вопрос о доказанности вины исходя из доказательств, представляемых сторонами, при вынесении итогового решения по делу он связан также требованиями закона, предъявляемыми к указанному судебному решению. Например, в приговоре судья должен разрешить вопросы, указанные в ст. 299 УПК РФ. Кроме того, судья может допускать ошибки в силу субъективных причин, поскольку и на него влияет в определенной мере чувство ответственности за исход расследования, эмоционально-волевой характер обстановки, необходимость рисковать, неумение сознательно применять законы и формы мышления или их незнание.

Р. С. Белкин дополнительно к классификации следственных ошибок Г. А. Зорина, предложил включить несколько других типов ошибок, связанных со следственными, а именно: ошибки при исследовании и оценке информации, полученной при проведении оперативно-розыскных мероприятий обеспечивающего характера; ошибки в структуре и целях тактической комбинации (операции); ошибки в определении следственных действий как элемента оперативно-тактической комбинации; ошибки в выборе путей и форм реализации оперативной информации при расследовании; ошибочные поступки участников следственного действия, оставшиеся без должного реагирования со стороны следователя.

Фактические, или предметные, ошибки - искаженное представление об отношениях между предметами объективного мира, при этом предметные ошибки, которые относятся к содержанию умозаключения, могут быть замечены и исправлены только тем, кто знаком с

самим предметом, о котором идет речь. Наглядный пример - ошибки в уголовно-правовой квалификации расследуемого события. Естественно, что подобные фактические ошибки может обнаружить только лицо, компетентное в подобного рода вопросах. Ошибки в действиях (деятельностные, операционные) связаны с осуществляемыми субъектом деятельности операциями и процедурами в процессе расследования, экспертного исследования или судебного разбирательства уголовных дел. Эти ошибки заключаются в нарушении предписаний последовательности этих процедур, в отступлении от методики их осуществления, в неправильном использовании средств деятельности или использовании негодных средств и т. п.

По существу, деятельностные ошибки могут быть связаны с ошибками гносеологическими и представлять собой реализацию ошибочных результатов познания тех или иных фактов или явлений, принятых на основе этого решения. Но они могут быть и не связаны с гносеологическими ошибками, выражаясь в ошибочном выборе варианта действий по реализации верных результатов познания обстоятельств дела [3, С.54].

Как правило, при реализации ошибочного решения действия, которые ему адекватны, нельзя назвать ошибочными: они именно таковы, какими должны быть для достижения намеченной цели. Но при ошибочном решении могут оказаться ошибочными и действия следователя, что усугубляет ситуацию в целом. Например, следователем принято ошибочное решение задержать подозреваемого. Ошибочным оно было потому, что для этого еще не было достаточных оснований и сам факт задержания раскрывал тактический замысел следователя преждевременно, ибо успешная реализация этого замысла требовала наличия определенных условий, которых к моменту намеченного задержания не возникло. В силу неумелой организации и неквалифицированных действий задержание осуществить не удалось. Одна ошибка – деятельностная, наложилась на другую – логическую.

От подобных ошибок нельзя застраховаться при реализации и верных решений. Здесь возможны два варианта: а) у субъекта действий имеется выбор, но он выбирает ошибочный вариант, и действия не достигают цели; б) у субъекта действий нет выбора, возможно лишь определенное действие, - ошибка заключается в неправильном выборе средств действия или отказе от рекомендуемой процедуры его осуществления. Опасность деятельностных ошибок заключается в том, что вследствие реальности, а порой и необратимости результата они могут быть с трудом нейтрализованы.

Что касается ошибок уголовно-правового и уголовно-процессуального характера, то в большей части они, скорее, являются следствием упущений, допускаемых по легкомыслию или самонадеянности. Кроме того, еще одной из причин судебной ошибки может стать «наведенная судебная ошибка», определяемая С. А. Пашиным как ошибка, возникающая в результате сознательного искажения процессуальной формы для тенденциозного ограничения или

расширения поступающей к судьям информации, причиной которой он называет неправовые установки, распространяемые вышестоящими судами. На основании приведенных выше классификаций, предлагаемых для следственных и судебных ошибок, мы создали собственную классификацию судебных ошибок, совершаемых при рассмотрении в суде уголовных дел.

Поскольку характер выявления преступления в значительной мере определяет особенности расследования и формирования типичной следственной и судебной ситуации, ошибки и складывающиеся в результате ситуации следует подразделить по моменту возникновения и глубине проникновения в уголовное судопроизводство на ошибки, допускаемые: на стадии дознания (поскольку, если заявитель обращается в правоохранительные органы по поводу вымогательства у него взятки или готовящегося вручения ему взятки, возбуждению уголовного дела часто предшествует сложная работа дознавателей по организации и проведению оперативного эксперимента для задержания преступника с поличным); на стадии предварительного следствия; при рассмотрении уголовного дела в суде, в том числе в подготовительной части судебного заседания, в стадии судебного следствия, в судебных прениях, при постановлении приговора; при производстве в кассационной инстанции; при производстве в надзорной инстанции; при возобновлении дела по вновь открывшимся обстоятельствам.

Сходную классификацию предложил Г. А. Зорин, но ее нельзя считать полной, поскольку он не предусмотрел возможности возникновения ошибок на стадии дознания, начав классификацию сразу со стадии предварительного следствия. Однако по многим категориям уголовных дел предварительное расследование ограничивается стадией дознания, в соответствии с ч. 3 ст. 150 УПК РФ, а по некоторым категориям уголовных дел дознание предшествует предварительному следствию. Соответственно, ошибки, совершаемые на этой стадии, имеют часто решающее значение для дальнейшей судьбы уголовного дела.

Излишне громоздкой представляется классификация Г. А. Зорина «ошибочно-генных ситуаций» по направлениям: в объекте, субъекте; в выборе места, времени, способа; в механизме совершения преступления и т. п. Более целесообразно классифицировать ошибки по направлениям: в элементах состава преступления (включая сокрытие, инсценировку и оформление алиби); в оценке доказательств; в интерпретации исходных данных; в построении версий (применительно к деятельности государственного обвинения и защиты); в формировании моделей; в выборе методов действий.

Для составления классификатора судебных ошибок мы предлагаем использовать следующие критерии: 1) кем из участников судебного разбирательства допущена ошибка; 2) содержание ошибки; 3) последствия ошибки; 4) устраняемость последствий ошибки. В зависимости от участника уголовного разбирательства ошибки делятся на: совершаемые стороной обвинения; стороной защиты; ошибки суда, независящие от позиции сторон в

процессе, при этом судебные ошибки по субъекту их совершения дополнительно можно классифицировать в зависимости от стадии судебного разбирательства.

Главными причинами субъективных ошибок суда или стороны в процессе могут быть: профессиональная непригодность (слабый теоретический уровень подготовки, наличие у следователя психофизических факторов, исключающих возможность использования данного человека на следственной работе); физическое и психологическое состояние судьи, обвинителя или защитника в исследуемой судебной ситуации, например болезнь, страх; недостаточная подготовка к выполнению данной тактической задачи; неправильная организация труда. По содержанию ошибки делятся на: организационно-тактические; уголовно-правовые, уголовно-процессуальные; комплексные. Правильная организация рассмотрения уголовного дела судом, а также грамотное использование тактических приемов в большинстве случаев способно уберечь от совершения и уголовно-правовых и уголовно-процессуальных ошибок.

По последствиям совершения различают: устранимые ошибки, последствия совершения которых можно устранить или нейтрализовать путем представления новых доказательств или проведения дополнительных судебных действий, и неустранимые ошибки, последствием совершения которых является невозможность в дальнейшем использовать добытое доказательство, а также восполнить утраченную информацию с помощью представления новых доказательств или проведения дополнительных судебных действий.

Устранимые и неустранимые судебные ошибки можно подразделить в зависимости от их влияния на законность постановленного по делу судебного решения. При этом результатом указанных ошибок по характеру последствий может быть: а) незаконное оправдание лица, привлекаемого к уголовной ответственности (полностью или частично); б) незаконное осуждение лица, привлекаемого к уголовной ответственности (полностью или частично) [5, С.65].

Подобная классификация достаточно подробна, но рекомендуется нами для составления различных обзоров, формирования методических рекомендаций применительно к разным категориям уголовных дел, для обобщения судебной практики, т. е. может быть применима как в науке, так и на практике. Для нужд практики мы находим обоснованным (в силу дефицита времени у практических работников) чуть упростить данную классификацию и предлагаем подразделить судебные ошибки на:

- 1) ошибки, совершение которых возможно только на стадии предварительного расследования, - именно они во многом в дальнейшем определяют судебные ошибки ;
- 2) ошибки, совершение которых возможно только на стадии судебного рассмотрения уголовного дела;
- 3) смешанные ошибки, совершение которых возможно на стадии как предварительного расследования, так и судебного рассмотрения уголовного дела, в том числе

производные ошибки - ошибки, первоначально допущенные на предварительном следствии, но не выявленные и принятые как достоверные данные государственным обвинением.

По возможности устранения или нейтрализации последствий совершения указанных ошибок можно выделить устранимые ошибки, когда негативные последствия данной ошибки можно компенсировать представлением дополнительных доказательств (например, исключение в качестве доказательства по делу данных экспертизы не лишает суд по ходатайству сторон либо по собственной инициативе, возможности заявления ходатайства о проведении повторной или дополнительной экспертизы по тому же основанию), и неустранимые.

Неустранимыми ошибками можно назвать ошибки, по результатам совершения которых утрачено доказательство, восполнить которое в судебном заседании не представляется возможным. Например, на следствии предъявлено обвинение по более мягкому составу, тогда как в действиях лица содержатся признаки совершения более тяжкого преступления. Поскольку в соответствии с действующим законодательством невозможно ухудшать положение подсудимого, суд принимает решение в рамках предъявленного обвинения либо в пределах обвинения, поддержанного в суде государственным обвинителем. Спорным остается вопрос: является ли устранимой следственная ошибка, если для ее устранения необходимо вернуть прокурору уголовное дело в порядке ст. 237 УПК РФ.

Мы полагаем, что поскольку в том виде, в каком материалы уголовного дела направляются в суд, без возвращения дела прокурору, рассмотреть уголовное дело не представляется возможным, то в подобной ситуации нужно вести речь о совершении следователем неустранимой ошибки, так как суд может и не поддержать ходатайство о возвращении уголовного дела прокурору и постановить оправдательный приговор либо прекратить дело по реабилитирующим основаниям.

Уголовно-правовые ошибки по большинству уголовных дел можно отнести к ошибкам, допускаемым как следствием, так и государственным обвинением или защитой и судом. Уголовно-правовыми ошибками, в зависимости от основных элементов состава преступления, можно считать ошибки в субъекте или объекте преступления, в субъективной или объективной стороне преступления, что в результате влечет ошибки в квалификации содеянного. Часто встречается комплексная ошибка, сочетающая в себе уголовно-процессуальные и уголовно-правовую ошибки, - завышение объема обвинения и направление уголовного дела в суд с квалификацией действий обвиняемого по более тяжкому преступлению, чем он совершил либо чем достоверно доказано следствием. Например, по делам о взятках это прежде всего: квалификация действий взяткодателя по ст. 291 УК РФ в случаях, когда имеются основания для прекращения в отношении его уголовного преследования; квалификация действий взяткополучателя по чч. 2, 3 или ч. 4 ст. 290 УК РФ, тогда как в его действиях содержится состав преступления, предусмотренный ч. 1 ст. 290 УК РФ. Ошибочная квалификация по ч. 4 ст. 290 УК

РФ влечет также и необходимость рассмотрения уголовного дела не в районном, а в вышестоящем суде; квалификация действий взяточполучателя по ст. 290 УК РФ, тогда как им совершено иное преступление (часто таким образом квалифицируются мошеннические действия со стороны вымогающего взятку).

Следователи (и даже государственные обвинители) иногда, допуская ошибки, надеется на авось или на то, что, если обвинение в суде развалится, у государственного обвинителя всегда будет возможность просить переqualифицировать действия подсудимого на менее тяжкие. Впрочем, нельзя исключать в таких случаях и добросовестное заблуждение следователя. Часто бывает противоречивой и судебная практика, которая толкует аналогичные случаи по-разному. Суд, принимая посредством позиции обвинения, позицию следователя, квалифицируя действия по наиболее тяжкой статье, идет на риск (в нашем случае - криминалистический риск - действие или бездействие по поводу расследования преступления, направленное на цель, отягощенную объективной вероятностью не достижения, субъективированное определенным лицом, предполагающим альтернативный результат) с косвенным умыслом, допуская любую из альтернативных квалификаций преступления, которому он посвятил процессуальный срок расследования дела, при этом сознательно допускает возможность отмены или изменения судебного решения вышестоящим судом.

Подобная позиция не всегда является правильной, поскольку может вызвать активное противодействие подсудимого, способного пойти на конфликт с обвинителем, ломая его тактические программы, а иногда и всю стратегию. Известны случаи, когда подсудимые, узнав, что их действия были необоснованно квалифицированы следователем по наиболее тяжкой статье, отказывались от данных ранее правдивых показаний, оказывая воздействие на свидетелей, создавали себе ложное алиби и полностью уходили от ответственности.

Уголовно-процессуальные ошибки характерны для суда. Это все ошибки, совершаемые при решении вопроса об относимости, допустимости и достаточности доказательств. Ошибки указанного вида выявляются при определении пределов доказывания по конкретному уголовному делу. Ошибки квалификации неразрывно связаны с ошибкой в определении судом объема предъявленного обвинения, т. е. с уголовно-процессуальной ошибкой. К числу комплексных - организационно-тактических и уголовно-процессуальных ошибок можно отнести необоснованное затягивание сроков рассмотрения уголовного дела.

Предложенная классификация следственных ошибок и ошибок обвинения и их критериев не является исчерпывающей, но ее использование на практике может дать положительный эффект при подготовке. Знание судьей типичных следственных ошибок и ошибок обвинения по уголовным делам дает ему возможность вовремя выявить и предупредить собственные ошибки, а также позволяет обнаружить и принять меры к устранению или нейтрализации следственных ошибок. Рекомендуемые меры профилактики,

своевременно использованные в деятельности суда, способствуют повышению эффективности организации работы по объективному, беспристрастному рассмотрению уголовных дел и вынесению в установленные законом сроки справедливого, законного и обоснованного решения. По нашему мнению, с принятием Федерального закона «О компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок или права на исполнение судебного акта в разумный срок» от 30 апреля 2010 г. № 68-ФЗ исследования в области классификации судебных ошибок и их профилактики становятся крайне актуальными.

Библиографический список

- 1 Карташов А.Ю. Уголовная ответственность за вынесение заведомо неправосудных приговора, решения или иного судебного акта. Дис. . канд. юрид. наук. Ставрополь. 2014. 171 с.
- 2 Красильников Б.В. Судебная ошибка по гражданскому делу как следствие несовершенства материального и процессуального законодательства. Дис. . канд. юрид. наук. М. 2018. 236 с.
- 3 Краснобаева А.Ю. Экспертные ошибки: причины, последствия, профилактика. Автореф. дис. . канд. юрид. наук. Волгоград. 2017. 25 с.
- 4 Кузнецов В.В. Уголовно-правовая ответственность за вынесение заведомо неправосудного судебного акта. Автореф. дис. канд. юрид. наук. Краснодар. 2016. 24 с.
- 5 Малышева И.В. Законотворческий риск: понятие, виды, детерминация. Дис. . канд. юрид. наук. Владимир. 2017. 182 с.
- 6 Мичурин В.С. Нарушения уголовно-процессуальных норм при возбуждении и прекращении уголовных дел, способы их устранения. Дис. . канд. юрид. наук. М. 2014. 207 с.

УДК 349.2

**Пожарский Д.В., Соколова Л.О. Дискриминация как социальная проблема
трудового законодательства Российской Федерации**

Discrimination as a social problem of the labor legislation of the Russian Federation

Пожарский Д.В.

д.ю.н., доцент кафедры теории и истории
государства и права Владимирского
филиала РАНХиГС

Соколова Л.О.

магистрант группы Юмз-316,
Pozharsky D.V.

Doctor of Law, Associate Professor of the
Department of Theory and History of State and
Law of the Vladimir Branch of the RANEP
Sokolova L.O.
undergraduate group Yumz-316

Аннотация. В данной статье проведено исследование одной из социально - значимых проблем трудового законодательства - дискриминации. Рассмотрены причины возникновения и проведен анализ нормативно-правового регулирования в сфере возникновения трудовых отношений.

Ключевые слова: дискриминация, трудовые отношения, социальная проблема, Трудовой Кодекс РФ, дискриминация в области труда, профессиональная сегрегация.

Abstract: in this article a study of one of the socially important problems of labor law - discrimination. Examines the causes and the analysis of normative-legal regulation in the area of origin of the employment relationship.

Keywords: discrimination, labour relations, a social problem, the Labor Code, discrimination in employment, occupational segregation.

На текущий момент проблема дискриминации в трудовой деятельности является значимой не только в России, но и для всех государств. В свете этого, обратим внимание к международным нормативно-правовым актам. Так в положениях "Всеобщей декларации прав человека" от 10.12.1948 содержится положение о том, что все люди имеют право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации, нарушающей настоящую Декларацию, и от какого бы то ни было подстрекательства к такой дискриминации. [1, ст.7] Само определение "дискриминация" в ней не указывается, оно закреплено в конвенции № 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий". Термин "дискриминация" включает:

а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или

социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами. [2, ст. 1]

Изучая законодательство Российской Федерации, следует отметить, что в Конституции РФ закреплены основы недопущения дискриминации, в частности и трудовой. Так, согласно ст. 17 Конституции РФ признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, в которых провозглашено и право человека на труд. В ч. 2 ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, запрещаются любые формы ограничения прав граждан по социальным, расовым, языковым и религиозным признакам, а в ч. 3 ст. 19 Конституции РФ утверждено, что мужчина и женщина имеют равные права, свободы и равные возможности для их реализации. В ч. 3 ст. 37 Конституции РФ говорится о том, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. [3]

Отдельные положения трудового кодекса Российской Федерации обязывают регулировать трудовые отношения возникающие между работником и работодателем, а именно осуществлять защиту работников от дискриминации и своеволия работодателей.

Однако на практике установленные законодательством требования выполняются не всегда, и различные виды дискриминации продолжают проявляться.

Вопреки санкциям законов, дискриминация в трудовой сфере чаще всего носит скрытый характер. Факты находят отражение в случаях трудоустройства или увольнения, а так же и в процессе трудовой деятельности гражданина.

Приведем распространенные примеры дискриминации работника:

- Объявления подбора кандидатов на вакантную должность в организацию. Периодически в объявлениях указываются требования к кандидатам, связанные не только с уровнем профессиональной подготовки и образования, но и такие как: пол (за исключением сфер трудовой деятельности, где женский труд запрещен); возраст (за исключением требований, установленных законодательством); место жительства/регистрация; национальность (актуальная на сегодняшний день проблема экстремизма и терроризма вызывает чувство обеспокоенности, страха и дискриминации в отношении лиц кавказской и восточной национальностей, а так же отличного от православия вероисповедания); отсутствие или наличие детей у женщин (с одной стороны работодателям нежелательны в найме женщины

с детьми, так как систематично уходят в отгулы или на больничный по причинам заболевания детей или иным вопросам, это приводит к снижению производительности труда и перераспределение трудовых обязанностей между другими сотрудниками без оформления замещения по должности и гарантий выплаты надбавки за переработку. С другой стороны - отказывают в найме молодым девушкам, состоящим в зарегистрированном браке, предполагая возможную беременность и уход в отпуск по беременности и родам, а затем в отпуск по уходу за ребенком).

- Уровень заработной платы сотрудников. Трудовым кодексом РФ устанавливается определение заработной платы и ч.2 ст.132 ТК РФ предусматриваются условия оплаты труда, связанные с недопустимостью дискриминации [4, ст.132]. В соответствии с приведенной статьей, каждый работник имеет право на одинаковый размер оплаты труда при условии равной квалификации, количества и качества затраченного работником труда и сложности выполняемой работы. Частым случаем дискриминации является пример заключения срочного или бессрочного трудового договора [5] (в первом случае, как правило, оплата труда при равных условиях может быть значительно ниже установленной оплаты при бессрочном договоре). Нередки случаи дискриминации в части начисления работникам разных надбавок, премий за одинаково выполненную работу.

- Дискриминация по причинам ограниченной трудоспособности и/или наличия заболевания. Согласно ст.7 Конституции Российской Федерации обеспечивается поддержка пожилых людей и инвалидов, а также законодательством установлены специальные правила о трудоустройстве инвалидов, гарантии и льготы для них [6]. Однако, в связи с укоренившимися в обществе предрассудками, работодатель не заинтересован в найме лиц данной категории, так как это приводит к снижению трудового процесса и лишь увеличивает затраченные ресурсы на обеспечение рабочего места и достойных условий труда в соответствии с установленным законодательством. В тех случаях, когда лицу с ограниченными способностями удастся устроиться на работу/удаленную работу, чаще его деятельность является низко оплачиваемой, неквалифицированной и связанной с обслуживанием третьих лиц.

- Увольнение. Трудовым Кодексом РФ регламентируется вопрос увольнения сотрудника, однако и здесь возможно проявление дискриминации. В случае увольнения по ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя, например при сокращении штата, увольнению подвергаются в первую очередь лица пенсионного возраста.

Рассмотренные примеры трудовой дискриминации далеко не исчерпывающий список. Дискриминация в области труда приводит к такой проблеме как профессиональная сегрегация. Это подтверждается статистическими данными Росстата, только за 2016 год средняя зарплата женщин в России составила 72% от мужской. Обходя закон, работодатели чаще отдают предпочтение в подборе кандидата на вакантную должность мужчине, а не

женщине так как последние, по мнению работодателя, обладают меньшими возможностями. Маскировка дискриминационных различий под удовлетворяющие нормы исключает возможности сотрудника защитить свои права. Все актуальнее становится проблема дискриминации сотрудников, которые инициируют защиту своих прав - так называемая виктимизация [7] (проявляется созданием со стороны работодателя условий нарушения комфортности трудового процесса, направленное на согласие сотрудника с теневыми правилами коллектива или добровольное увольнение). Эти и многие другие проблемы дискриминации являются неблагоприятными последствиями с экономической точки зрения, так как препятствует эффективному распределению ресурсов в экономике. В социальной сфере выражаются в преднамеренно несправедливом отношении к различным классам общества, разлагают общественные нравы, порождают нетерпимость, побуждают к организации незаконных митингов/ пикетов и прочих общественных движений с целью выражения протеста, а так же к личному восстановлению справедливости в обход установленных законов, что становится также и политической проблемой.

Можно выделить несколько причин "устойчивости" дискриминации. Одна из первых - не знание сотрудниками своих прав, а работодателями - своей ответственности. Вторая из распространенных причин дискриминации - отсутствие опыта в защите своих законных интересов. Третья причина заключается в добровольном принятии обществом складываемой ситуации и страх последствий при попытке заявить и отстоять ущемление своих прав.

В заключении данной статьи, отмечаю, что рассмотренные вопросы проблематики дискриминации в трудовой сфере нуждаются в усилении контроля со стороны органов надзора, реформировании нормативно-правовых актов и ужесточении санкций в отношении недобросовестных работодателей.

Библиографический список

1. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
2. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Правовая система «КонсультантПлюс»
3. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с поправками) // Правовая система «КонсультантПлюс»
4. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Правовая система «КонсультантПлюс»

5. Богданова Н. Все о правах работника и обязанностях работодателя М.: АСТ, Омега-Л, 2015 - С.192

6. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / Дмитриева И.К., Мацкевич О.В. и др.; под ред. Гейхмана В.Л. М.: Юрайт, 2015. -196с.

7. Лютов Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012.- С.75

УДК 349.2

**Соловьева О.В. Трудоустройство молодежи, как одна из актуальных проблем
трудового законодательства Российской Федерации**

**Employment of youth, as one of actual problems of the labor legislation of the Russian
Federation**

Соловьева Ольга Владимировна

магистрант группы Юмз-316, Владимирский филиал РАНХиГС

Научный руководитель

Зин Н.В. кандидат исторических наук., доцент кафедры теории и

истории государства и права Владимирский филиал РАНХиГС

Solovyeva Olga Vladimirovna

undergraduate of group UMZ-316,

Russian Presidential Academy of natural Economy and public

administration (Vladimir branch)

Scientific adviser:

Zin N.V. candidate of historical science associate professor of

department of Theory and History of state and law

Vladimir branch of Russian Presidential Academy of natural Economy

and public administration

***Аннотация.** В данной статье рассматривается проблема занятости и безработицы молодежи, которая не теряет своей значимости. Раскрываются способы и средства государственного регулирования данной проблемы. Поднимается вопрос о сути проблемы, ее причинах и последствиях. Дано определение молодежи в законодательно-правовом аспекте, рассматриваются преимущества и недостатки современной молодежи. Предлагаются пути решения проблемы занятости данной категории населения.*

***Ключевые слова:** молодежь, занятость, безработица, трудоустройство*

***Abstract.** This article deals with the problem of youth employment and unemployment, which does not lose its significance. The ways and means of state regulation of this problem are disclosed. The question of the nature of the problem, its causes and consequences is raised. The definition of youth in the legislative and legal aspect is given, the advantages and disadvantages of modern youth are examined. The ways of solving the employment problem of this category of population are proposed*

***Keywords:** youth, employment, unemployment, employment*

Одним из главных направлений государственной деятельности является непереносимая забота о профессиональном росте своих граждан, начиная с их молодого возраста. Под заботой можно понимать систему государственных гарантий в отношении трудовых прав молодых людей (молодежи), в том числе не достигших совершеннолетия.

Молодежь представляет собой отдельную социально - демографическую группу, выделяемую возрастными особенностями, социальным положением, а также характеризующаяся характерными интересами и ценностями. Возрастное ограничение этой группы от 14 до 30 лет.

Задача трудоустройства молодежи является одной из значимых для Российской Федерации и нуждается в дальнейшем осмыслении и совершенствовании на уровне законодательства.

В России создана основательная правовая база по аспектам регулирования труда и занятости населения.

В ТК РФ, законе «О занятости населения в Российской Федерации», а также иных нормативно-правовых актах рассматриваются основные принципы и методы политики государства в сфере занятости, гарантии государства права на труд, порядок правового регулирования и организации трудовой деятельности занятости населения. В них достаточно полно освещены права и гарантии государства гражданам, которым необходима поддержка на рынке труда. И естественно пристальное внимание уделяется неотъемлемой психологической поддержке, адаптации и трудоустройству молодого поколения.

Важно, что основные права граждан в сфере труда, закреплены в статье 37 Конституции РФ, при этом в части 2 статьи 19 Конституции РФ говорится о непосредственной обязанности государства гарантировать равенство человека и гражданина в обладании правами и свободами независимо от природных данных и социальных черт личности. [1]. Гражданские права, прописанные в Конституции Российской Федерации, раскрываются и дополняются основными принципами, которые сформулированы в виде гарантий законодательного обеспечения реализации трудовых прав граждан закрепленных в статьях ТК РФ. Совокупность данных гарантий следует рассматривать как общие принципы российского трудового права.

Основные направления политики России по содействию реализации гражданских прав на полную, продуктивную и свободно выбранную занятость прописаны в статье 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в РФ».

На основе него разворачивается система федеральных подзаконных нормативных актов и региональных законов, отражающих различные разделы организации занятости молодежи, порядок квотирования рабочих мест, предоставления льгот. Нужно брать в расчёт и свободу регионов в регулировании рынка занятости, определённую законодательно ТК РФ.

Политика в трудовой сфере должна решать широкий спектр задач, связанных с устранением возникших конфликтов в сфере занятости. Молодое поколение не имеет достаточного правового обеспечения своего статуса в качестве субъекта государственной молодежной политики.[3].

Но формирование сильной политики, достижение устойчивости управления требуют четкого правового регулирования сферы приложения.

Это происходит посредством законодательно-правовых актов, определяющих границы деятельности, регулирующих взаимодействия, связь процессов и событий,

исполнительных и распорядительных актов.[4]. Их принятие - гарантия эффективности системы государственного управления.

Наиважнейшими документами с этой позиции являются законодательные акты, которые касаются реализации местной государственной политики в молодёжной сфере.

Основной целью этих законов является установление правовых основ государственной политики в молодёжной сфере в регионах. Таким образом общие положения государственной молодежной политики в этом законе превращаются в совокупность правомерной деятельности окружных органов государственной власти, органов местного самоуправления.

Острая необходимость создания современной законодательно-правовой основы в области государственной политики молодежи устанавливается сохранением ,а также возникновением широкого спектра общественных проблем молодежи, что , в свою очередь, отрицательно сказывается на социально-экономический и культурно-духовный аспекты ее жизнедеятельности и перспективах ее развития. Неотложные меры по поднятию уровня образованности молодежи, ее трудоустройству, решению жилищного вопроса, выявлению и развитию разнообразных способностей молодых людей мало эффективны в виду плохой согласованности этих мер, их неполного характера и скудной правовой обеспеченности.

Важную роль в претворении в жизнь государственной политики занятости играют государственные службы занятости. К сожалению, на данный момент они не способны обеспечить рабочими местами всю обращающуюся к ним молодежь.

Данные службы реализуют программы по содействию молодежи в трудоустройстве, но получается обеспечить рабочими местами лишь небольшую их долю. Количество рабочих мест не соответствует количеству выпускаемых молодых людей. Новые рабочие места создаются, но не в том темпе, который необходим. К тому же они создаются в непривлекательных для выпускников вузов сегментах.

Для обеспечения занятости молодежи нужны превентивные меры, осуществляемые до выхода молодых людей на рынок труда - развитие системы профориентации учащихся общеобразовательных школ, повышение мотивации к получению профессий и специальностей, необходимых для экономики области.

Также для решения проблемы трудоустройства молодежи могут быть приняты такие меры, как повышение ответственности работодателей за выделение рабочих мест, проведение устойчивой политики по созданию мест для выпускников, а также проведение постоянной переподготовки молодежи, развитие предпринимательской инициативы и повышение ее конкурентоспособности на рынке труда.

При разработке политики занятости следует учитывать характер поведения молодёжи на рынке труда. Это может быть связано, в первую очередь, с высокой

напряженностью на рынке труда, и уже во вторую, с предъявляемыми молодыми безработными требованиями к рабочим местам. Они не редко неоправданно высоки.

Не высокая начальная заработная плата в совокупности со стремлением скорейшего получения высокооплачиваемой должности приостанавливает трудоустройство молодых людей.

Молодежь России характеризуется также вариабельностью жизненных позиций: из-за чего она, с одной стороны, свободнее себя чувствует при выборе и поиске работы, а с другой, не готова к самостоятельности на рынке труда.

Условными плюсами работающей молодёжи можно считать склонность к новшествам и переменам; большой потенциал и ориентированность на развитие, рост, карьеру; энергичность и активность.

Однако у работающей молодежи есть качества, которые, с точки зрения работодателя, являются недостатками. Они значительно переоценивают свои возможности; проявляют легкомысленное отношение к работе; обладают слабыми нереалистическими представлениями методах работы и отношениях в рамках организаций.

На сегодняшний день система законодательного регулирования в вопросах занятости молодежи развивается. Например, согласно ФЗ "О занятости населения" раскрывается система федеральных и региональных подзаконных актов, отображающих многообразные аспекты организации занятости лиц до 30 лет. Следует также учитывать свободу регионов в регулировании рынка труда, которая основывается на положениях ТК РФ, единые действия государственных, региональных и местных органов управления, а также содействие образовательных и социальных служб помогают решать вопросы о занятости молодежи.

Стабилизации ситуации на Российском молодежном рынке труда может способствовать широкое распространение так называемых гибких, или нестандартных, форм занятости, которые так же, как и активное содействие занятости, играют важную роль в решении проблем молодежной безработицы.

Итак, мы видим в РФ на лицо проблема занятости молодежи. Активно разрабатываются пути решения данной проблемы в виде нормативно-правовых актов, однако остается открытым вопрос о своевременности принятия данных законов, их актуальности в настоящее время, соответствии потребностям молодежи.

Библиографический список

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с поправками) // Правовая система «КонсультантПлюс»
2. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 28.12.2016) "О занятости населения в Российской Федерации" // Правовая система «КонсультантПлюс»
3. Меркулов П.А., Малик Е.Н. Разработка государственной молодежной политики в России: история и современность// II Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. – 2015 Г. – N10. – С. 27
4. Кучма М.И., Орлова Е.Е. Правовое регулирование занятости населения. Учебное пособие. М.: АТиСО. 2004.-375с
5. Тациян И. Н. Проблемы правового регулирования молодежной политики в области занятости // Концепт. - 2013. - № 05 (май). - ART 13101. - 0,4 п. л.

УДК 349.2

Шахбанова Ю.А. Актуальные вопросы правового регулирования отдельных видов трудовых договоров

Topical issues of legal regulation of certain types of employment contracts

Шахбанова Юлия Алибековна

Кандидат юридических наук, доцент кафедры Гражданского права и процесса,
Московский государственный гуманитарно-экономический университет

Shakhbanova Julia Alibekovna,
Candidate of jurisprudence, Associate Professor,
Department of Civil Law and Procedure,
Moscow State Humanities and Economics University

***Аннотация.** Трудовой договор определяет правовое положение работника в организации, в нем отражаются все необходимые условия трудовых отношений. В данной статье подробно проанализированы отдельные виды трудового договора – трудовой договор о работе по совместительству, трудовой договор с руководителем предприятия, трудовой договор с несовершеннолетним работником.*

***Ключевые слова:** трудовой договор, трудовой договор с руководителем, несовершеннолетний работник, работа по совместительству.*

***Abstract.** The employment agreement defines the legal status of employee in the organization, it reflects all the essential terms of the employment relationship. This article analyzed in detail the individual types of employment contract – the employment contract about work in combination, the employment contract with the head of the enterprise, employment contract with a juvenile employee.*

***Keywords:** labor contract, labor contract with the head, minor worker, part-time job.*

Современное трудовое законодательство предусматривает признаки, классифицирующие трудовые договоры на отдельные виды. Такими признаками могут быть: срок договора, его специфическое содержание, форма договора, порядок заключения. Рассмотрим особенности заключения, содержания и прекращения таких видов трудового договора, как трудовой договор о работе по совместительству, трудовой договор с руководителем предприятия, трудовой договор с несовершеннолетним работником.

Проанализируем трудовой договор о работе по совместительству. Начнем с понятия совместительства. Совместительством признается выполнение работником (помимо основной) другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное время.

Совместительство бывает внутренним и внешним. *Внутреннее совместительство* — это выполнение работы в пределах одного предприятия, в которой работник работает постоянно. *Внешнее совместительство* - это выполнение работы вне основного места работы. Совместительство разрешается в неограниченном числе предприятий.

Запрещается работа по совместительству для отдельных категорий работников. Так, не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах

с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

При заключении трудового договора с совместителем в нем должно быть указано, что работа является совместительством. При приеме на работу по совместительству в другое предприятие работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Закон (ст. 284 ТК РФ) ограничивает пределы продолжительности рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству. Оно не может превышать 4 часов в день и половины предельно установленной нормы часов в неделю⁴.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Для лиц, работающих по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев в течение первого года работы, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Дополнительным основанием расторжения трудового договора с совместителями (кроме общих) служит прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 недели до прекращения трудового договора.

Перейдем к особенностям трудового договора с руководителем предприятия. Рассмотрим понятие руководителя предприятия. *Руководителем предприятия* признается физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами предприятия осуществляет руководство этим предприятием, в том числе выполняет функции его единоличного исполнительного органа.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

Особенностью трудового договора с руководителем предприятия является заключение его на срок, установленный учредительными документами предприятия или соглашением сторон.

Законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами предприятия могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем предприятия (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Руководитель предприятия может занимать оплачиваемые должности в других предприятиях лишь с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества предприятия, либо уполномоченного собственником лица (органа). Закон запрещает руководителю входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данном предприятии.

Руководители предприятия несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, в особом порядке. Так, в случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель возмещает предприятию убытки, причиненные его виновными действиями в полном размере. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Таким образом, в этих случаях возмещение вреда не ограничивается пределами прямого действительного ущерба, и с руководителя может быть взыскана также и упущенная выгода.

Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ст. 71) предусмотрел материальную ответственность руководителя за все убытки, причиненные обществу от его незаконных действий, если иные основания и размер ответственности не установлены федеральными законами.

Законом предусматриваются особый порядок и основания прекращения трудового договора с руководителем. Так, сам руководитель предприятия имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества предприятия, его представителя) в письменной форме не позднее чем за 1 месяц.

Общими основаниями прекращения трудового договора для всех категорий работников, в том числе и для руководителей являются такие, как соглашение сторон, истечение срока трудового договора, расторжение трудового договора по инициативе руководителя.

Для руководителя предусмотрены и специальные основания прекращения трудового договора: принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; утрата доверия к руководителю в связи с обстоятельствами согласно п. 7.1 части первой ст. 81 ТК, а именно неприятия работником

мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является; дополнительные основания прекращения трудового договора, предусмотренные ст. 278 ТК РФ:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации — должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве) — такие меры предусмотрены, например, при введении внешнего управления или конкурсного производства;

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации решения о досрочном прекращении трудового договора.

3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором. Примерами подобных оснований может быть: невыполнение руководителем решений совета директоров, общего собрания акционеров (участников) организации; совершение руководителем сделок с нарушением полномочий, определенных действующим законодательством и уставом организации; наличие по вине руководителя более чем 3-месячной задолженности по заработной плате в организации; невыполнение организацией по вине руководителя утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности ее деятельности.

Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий». Этим же постановлением утверждены «Положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия» и «Положение о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»⁵;

Руководитель же организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

⁵ Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 (ред. от 21.02.2018) «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (вместе с «Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия», «Положением о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий») // Собрание законодательства РФ. 2000. № 13. Ст. 1373.

В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с обозначенным выше п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ст. 349.3 ТК РФ.

Взаимосвязанные нормативные положения п. 2 ст. 278 и ст. 279 Трудового кодекса РФ, регулирующие расторжение трудового договора с руководителем организации, являлись и предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ⁶. Суд признал не противоречащим Конституции РФ положение ст. 278 Трудового кодекса РФ, допускающее расторжение трудового договора с руководителями организаций без указания конкретных мотивов увольнения.

Вместе с тем согласно п. 4.3 Постановления Конституционного Суда РФ законодательное закрепление данного права не означает, что собственник обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения и вправе действовать произвольно, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от произвола и дискриминации.

Позволю себе присоединиться к существующей в юридической науке точке зрения, что увольнение руководителя по инициативе работодателя без указания мотивов нарушает принцип стабильности (гарантированности) трудовых прав. Законодатель с учетом дифференциации правового регулирования труда руководителя вполне обоснованно может ограничиться открытым (оценочным) перечнем оснований прекращения трудового договора по решению собственника (учредителя) организации, обусловив лишь тот факт, что эти основания не являются «виновными» основаниями увольнения, т.е. расторжение трудового договора в этом случае не является мерой юридической ответственности. Между тем на уровне индивидуально-договорного регулирования основания прекращения трудового договора с руководителем организации по инициативе собственника (учредителей) должны быть конкретизированы. В случае судебного разбирательства на работодателе должна лежать обязанность обоснования мотивов прекращения трудового договора⁷.

Правовое регулирование отношений предприятия с его руководителем достаточно многообразно. Рассмотрим подробнее проблемную и интересную ситуацию в данной сфере. Как оформляются трудовые отношения, если гражданин является единственным учредителем и

⁶ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.

⁷ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. – М.: Статут, 2013.- С. 376.

одновременно занимает должность генерального директора? В подобной ситуации генеральный директор должен заключить трудовой договор сам с собой.

Однако существует точка зрения, согласно которой в подобных ситуациях трудовой договор заключаться не должен, поскольку отношения между руководителем (единственным учредителем) и учрежденным им обществом регулируются не трудовым, а исключительно гражданским законодательством. Так, по мнению Роструда, подписание трудового договора одним и тем же лицом от имени работника и от имени работодателя не допускается. Объяснение следующее.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, то есть двухсторонний акт. При отсутствии одной из сторон трудового договора он не может быть заключен. Таким образом, на отношения единственного участника общества с учрежденным им обществом трудовое законодательство не распространяется.

Единственный участник общества в данной ситуации должен своим решением возложить на себя функции единоличного исполнительного органа - директора, генерального директора, президента и т.д. Управленческая деятельность в этом случае осуществляется без заключения какого-либо договора, в том числе трудового.

Значит, если генеральный директор является единственным учредителем (участником, акционером) организации, трудовой договор с ним как с работником не заключается. Ведь по отношению к генеральному директору отсутствует его работодатель. Такая позиция представляется ошибочной и не соответствует как гражданскому, так и трудовому законодательству. Действительно, положения статей 273–281 ТК РФ, регулирующие труд руководителей организаций, не распространяются на руководителя – единственного учредителя этой организации (статья 273 ТК РФ). Однако такой руководитель тоже является работником и, следовательно, в отношении него действуют общие нормы Трудового кодекса. Тем более что руководители – единственные учредители (участники) организаций не упоминаются в статье 11 ТК РФ в списке лиц, на которых не распространяется трудовое законодательство. Да, в пункте 3 статьи 182 ГК РФ содержится норма, запрещающая представителю организации совершать сделки от имени компании в отношении себя лично. Но согласно пункту 3 статьи 2 ГК РФ гражданское законодательство не применяется к трудовым отношениям. Таким образом, руководитель, выступающий единственным учредителем (участником, акционером), является работником и вправе заключить от имени организации с собой трудовой договор.

Эту точку зрения подтверждает и ФСС РФ в Письме от 21.12.2009 N 02-09/07-2598П, где говорится о том, что Трудовой кодекс РФ не содержит норм, запрещающих применение общих положений ТК РФ к трудовым отношениям, когда работник и работодатель является

одним лицом. Трудовой договор может быть подписан и за работника, и за работодателя одним лицом.

До 1 января 2012 г. существовала неопределенность в возможности заключения трудового договора в данной ситуации. Роструд в 2006 г. пришел к выводу, что, если генеральным директором является единственный участник ООО, трудовой договор с генеральным директором как с работником не заключается (Письмо Роструда от 28.12.2006 N 2262-6-1). Это подтвердило и Минздравсоцразвития России, которое в своем Письме от 18.08.2009 N 22-2-3199 указало, что руководитель - единственный учредитель организации не может заключить с этой организацией трудовой договор, поскольку такой договор некому подписать со стороны работодателя.

Отсутствие трудового договора с руководителем оборачивалось проблемами, связанными с оплатой руководителю больничных и пособий в связи с материнством. Однако 1 января 2012 г. данный вопрос решен на законодательном уровне. В пп. 1 п. 1 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» внесено дополнение, в соответствии с которым обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством подлежат лица, работающие по трудовым договорам, в том числе руководители организаций, являющиеся единственными участниками (учредителями), членами организаций, собственниками их имущества.

После заключения трудового договора издается приказ о приеме на работу генерального директора. Приказ подписывает сам генеральный директор.

На основании вышеизложенного сделаем следующие выводы: в соответствии со ст. 21 ТК РФ вступив в трудовые правоотношения, руководитель предприятия, как и любой другой работник, имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора; предоставление обусловленной трудовым договором работы; рабочее место; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы; отдых; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; полную достоверную информацию об условиях труда и т.д. Следовательно, на руководителя распространяются общие для всех работников нормы трудового законодательства.

Не менее актуальны особенности трудового договора с несовершеннолетним работником. По общему правилу лица, **достигшие возраста 16 лет**, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (ч. 3 ст. 20 ТК РФ). Допускается заключение трудового договора и с лицами более юного возраста.

Трудовой договор может заключаться с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, но необходимо учитывать, что трудовой договор может заключаться только для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, если несовершеннолетний к этому моменту уже

получил, получает основное общее образование либо в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" оставил общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или был отчислен из организации, осуществляющей образовательную деятельность. В случае заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, получающим основное общее образование, работа должна выполняться в свободное от получения образования время и без ущерба для освоения образовательной программы⁸.

Заключение трудового договора с лицом в возрасте четырнадцати лет в соответствии с ч. 3 ст. 63 ТК РФ возможно при соблюдении следующих условий: работник является учащимся; данная работа относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью; выполнение работы должно производиться только в свободное от учебы время и не нарушать процесс учебы (можно получить справку из образовательного учреждения о расписании учебных занятий); на заключение трудового договора получено согласие родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

ТК РФ не определяет форму такого согласия – устное или письменное. Надежнее получить письменное согласие, чтобы не возникли сомнения в законности трудоустройства. Оно может быть оформлено в качестве письма или заявления о согласии на работу несовершеннолетнего, подписанное одним из родителей и руководителем (уполномоченным лицом) органа опеки и попечительства по месту жительства работника. Если другой родитель возражает против заключения трудового договора, то учитывается мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства. Можно указать пункт о согласии родителей и в трудовом договоре после подписей представителя работодателя и работника.

Заключение трудового договора с лицами, не достигшими четырнадцати лет, не допускается, за исключением выполнения работ для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба его здоровью и нравственному развитию, по подготовке к спортивным соревнованиям и участию в спортивных соревнованиях по определенному виду (видам) спорта. Трудовой договор в данном случае от имени подростка подписывает его родитель. Обязательным условием является получение разрешения органов опеки и попечительства с указанием максимально допустимой продолжительности ежедневной работы и других условий, в которых может выполняться работа⁹.

⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета, № 27, 07.02.2014.

⁹ Петров А. Я. Трудовой договор. - М.: Издательство Юрайт, 2013. - С. 29.

Законом запрещается применение труда лиц несовершеннолетних на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами и проч.).

Также запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы¹⁰. Например, пределы подъема и передвижения тяжестей несовершеннолетними постоянно в течение рабочей смены могут составлять не более:

1) для юношей 14 - 15 лет - 3 кг, 16 - 17 лет - 4 кг;

2) для девушек 14 - 15 лет - 2 кг, 16 - 17 лет - 3 кг.

Для несовершеннолетних устанавливается сокращенное рабочее время. Так, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: - для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа (ст. 94 ТК РФ).

Трудовым законодательством установлена максимально допустимая продолжительность работы в неделю: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов (ст. 92 ТК РФ).

Несовершеннолетних нельзя принимать на работу по совместительству и на работу по вахтовому методу. Испытательного срока для таких сотрудников не устанавливается. Перед приемом на работу и ежегодно в дальнейшем лица в возрасте до восемнадцати лет подлежат обязательному медицинскому осмотру за счет средств работодателя.

Недопустимо отправлять несовершеннолетних в командировки, привлекать к сверхурочным работам, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков, профессиональных спортсменов)¹¹.

¹⁰ Постановление Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. 1999. № 147. 30 июля.

¹¹ Воробьев В.В. Трудовой договор. - М., 2017. - С. 123.

Работодатель не вправе заключать договор о полной материальной ответственности с данной категорией работников. Однако подростки могут нести полную материальную ответственность при причинении ущерба работодателю в строго определенных случаях: при умышленном причинении ущерба, а также причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, причинении ущерба в результате совершения преступления или административного проступка.

Несовершеннолетние имеют право на предоставление удлиненного отпуска в 31 календарный день в удобное для них время. Первый отпуск такой работник может получить ранее полугода непрерывной работы в организации по его заявлению. Это распространяется и на лиц до восемнадцати лет, работающих неполное рабочее время. Закон запрещает замену ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, оберегая подростков от переработок. Денежная компенсация может выплачиваться только при прекращении трудового договора.

Работнику, совмещающему работу с учебой, положен дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка, чтобы было время на подготовку и сдачу экзаменов и зачетов. Также по просьбе учащегося организация обязана отпустить его в отпуск без сохранения заработной платы. Например, для сдачи вступительных экзаменов.

Особенности есть и при расторжении трудового договора с несовершеннолетними по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего законного порядка увольнения надо еще получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних (за исключением случаев ликвидации организации).

На основании вышеизложенного можно сделать следующий вывод. Государство предусмотрело тот факт, что граждане, не достигшие 18 лет, могут работать. Поэтому, чтобы защитить несовершеннолетних от перегрузов на работе и произвола со стороны работодателя, дать им возможность получить образование, развиваться как личности, охраняя их здоровья и учитывая физические возможности подростков в силу возраста, установило дополнительные гарантии, которые обязательны для выполнения всеми компаниями-работодателями¹².

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 (ред. от 21.02.2018) «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных

¹² Шахбанова Ю.А. Особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками // Закон и право. 2016 № 1. С. 85-87.

государственных унитарных предприятий» (вместе с «Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия», «Положением о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий») // Собрание законодательства РФ. 2000. № 13. Ст. 1373.

3. Постановление Минтруда России от 07.04.1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. 1999. № 147. 30 июля.

4. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета, № 27, 07.02.2014.

6. Воробьев В.В. Трудовой договор. - М., 2017. - С. 123.

7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. - М.: Статут, 2013.- С. 376.

8. Петров А. Я. Трудовой договор. - М.: Издательство Юрайт, 2013. - С. 29.

9. Шахбанова Ю.А. Особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками // Закон и право. 2016 № 1. С. 85-87.

УДК 349.2

Шахбанова Ю.А. Правовое регулирование приема на работу женщин, лиц с семейными обязанностями

Legal regulation of employment of women, persons with family responsibilities

Шахбанова Юлия Алибековна

Кандидат юридических наук, доцент кафедры Гражданского права и процесса,
Московский государственный гуманитарно-экономический университет

Shakhbanova Julia Alibekovna,
Candidate of jurisprudence, Associate Professor,
Department of Civil Law and Procedure,
Moscow State Humanities and Economics University

***Аннотация.** Данная статья посвящена актуальной проблеме в трудовом праве – особенностям правового регулирования порядка заключения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями. В рамках работы проводится анализ положений трудового и социального законодательства, регулирующих условий труда для данной категории лиц, которые обязательны для выполнения всеми работодателями.*

***Ключевые слова:** трудовой договор, женский труд, лица с семейными обязанностями, неполное рабочее время.*

***Abstract.** This article is devoted to the actual problem in labor law – the peculiarities of legal regulation of the order of conclusion of an employment contract with women and persons with family responsibilities. The work analyzes the provisions of labor and social legislation regulating working conditions for this category of persons, which are mandatory for all employers.*

***Keywords:** employment contract, women's work, persons with family responsibilities, part-time.*

Общеизвестно, что семья является основной ячейкой общества, именно поэтому политика нашего государства должна быть направлена на охрану и помощь как при ее образовании, так и в процессе воспитания детей.

В соответствии со ст. 19 Конституции РФ женщины имеют равные с мужчинами права и свободы, а также равные возможности для их реализации. В области трудовых отношений равноправие женщин обеспечивается предоставлением равных с мужчинами прав и возможностей в получении профессиональной подготовки, в труде, вознаграждении за него и продвижении на работе. В целях обеспечения фактического равенства с учетом особенностей женского организма, трудовым и социальным законодательством предусмотрены льготы и поощрения.

Рассмотрим понятие лиц с семейными обязанностями, исследуя положения международных конвенций и постановлений Пленума Верховного суда РФ.

Согласно ст. 1 Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г.) к

работникам с семейными обязанностями относятся работники — мужчины и женщины, имеющие семейные обязанности. Под семейными обязанностями понимаются обязанности, связывающие членов социальной группы, основанной на браке или другом юридическом факте, объединенных общностью жизни. При этом учитываются семейные обязанности работников, возникающие по отношению:

- к детям, находящимся на иждивении (детям, моложе возраста обязательного школьного образования или моложе 15 лет, или ребенку, страдающему хроническим заболеванием или являющемуся инвалидом, до достижения им возраста 18 лет);
- к другим ближайшим родственникам — членам семьи (супругу, родителям, братьям и сестрам, внукам), нуждающимся в уходе или помощи¹³.

В соответствии с п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом ([часть вторая статьи 256 ТК РФ](#)); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

Так традиционно сложилось в обществе, что почти все семейные заботы лежат на плечах женщин, поэтому большинство льгот адресовано исключительно им. Физиологические особенности женщины, ее детородная функция не могут не наложить отпечатка на объем ее прав в процессе осуществления трудовой деятельности. С этим связаны ограничения при выполнении тяжелых работ, подъеме тяжестей и другие льготы и поощрения, предоставляемые нашим трудовым и социальным законодательством.

Особая охрана труда женщин начинается уже с момента приема на работу. Так, запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда. Перечень таких работ утверждается Правительством РФ¹⁴. На уровне субъектов РФ он может дополняться.

Запрещается также применение женского труда на подземных работах в горно-

¹³ Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров. 2004. № 10. С. 11 – 15.

¹⁴ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства. 2000. № 10. Ст. 1130.

добывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением нефизических работ. На этих работах женщины могут занимать руководящие должности, заниматься санитарно-бытовым обслуживанием.

Запрещено обучение и прием на работу женщин в качестве трактористок, машинистов, водителей грузовых автомобилей, а также привлечение женщин детородного возраста (до 35 лет) к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве, связанных с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (было введено постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»)¹⁵.

Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»¹⁶ для женщин установлены предельные нормы перемещения и подъема тяжестей — 10 кг при чередовании с другой работой, а если работа связана с постоянным в течение смены подъемом и перемещением тяжестей — 7 кг, а также установлены предельные нормы динамической работы и перемещения грузов на тележках или контейнерах.

При приеме на работу по соглашению с женщиной заключается трудовой договор. Трудовым законодательством предусмотрены гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих несовершеннолетних детей.

Запрещается отказ от заключения трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. По ст. 64 ТК РФ, не допускается прямое либо косвенное ограничение прав или установление преимуществ в зависимости от пола, расы и других признаков.

Согласно статье 93 ТК РФ неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери. Оплата труда в таком случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Следует учитывать, что направление в служебные командировки, привлечение к

¹⁵ Петров А. Я. Трудовой договор. - М.: Издательство Юрайт, 2013. - С. 29.

¹⁶ Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 7. Ст. 566.

сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин запрещается.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами своих семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до пяти лет без матери. Названные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы. Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Отказ от работы в ночное время является правомерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

В соответствии с положениями Гигиенических рекомендаций к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором РФ от 21.12.1993, Минздравом России от 23.12.1993) беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40% от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе¹⁷.

¹⁷ Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв.

Если сразу предоставить работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов невозможно, то до предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от трудовой деятельности с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 1.5, в случае невозможности выполнения прежней работы по их заявлению переводятся на другую работу с оплатой труда не ниже среднего заработка на прежнем месте до достижения ребенком возраста 1.5 лет.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом¹⁸.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или указанных лиц во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Определенные особенности для данной категории лиц установлены законом и при прекращении трудовых отношений. В частности, статья 261 ТК РФ гласит, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности¹⁹.

Госкомсанэпиднадзор России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993) // СПС КонсультантПлюс

¹⁸ Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 27.06.2018) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.

Однако при определенных обстоятельствах увольнение беременных женщин все-таки допускается. Женщины может быть уволена в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с ее письменного согласия перевести до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором²⁰.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением следующих случаев, предусмотренных в ст. 261 ТК РФ: при банкротстве предприятия и последующей ликвидации; при наличии нескольких выговоров, за многочисленное неисполнение вмененных обязанностей; за прогул; за появление на территории учреждения в состоянии опьянения; за разглашение коммерческой либо государственной тайны; за совершение хищения либо растраты имущества компании; за нарушение техники безопасности, что привело к значительному ущербу либо создало угрозу жизни для работников компании; за предоставление подложных документов либо недостоверных данных; за совершение аморального поступка лицом, выполняющим воспитательные функции.

Необходимо учитывать, что все вышеуказанные льготы для женщин и лиц с семейными обязанностями подлежат предоставлению независимо от того, на основе какой формы собственности (частной, государственной, муниципальной, а также собственности общественных объединений или организаций) используется их труд.

Новый ТК РФ значительно расширил сферу правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Государство уделило больше внимания защите материнства, детства, здоровью женщин во время беременности, родов и непосредственно после них; предоставило больше льгот и возможностей на работе. Ведь в условиях духовного возрождения общества необходимо уделять большое внимание подрастающему поколению, от которого в значительной степени зависит развитие нашей страны.

²⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета, № 27, 07.02.2014.

Библиографический список

1. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюлетень международных договоров. 2004. № 10. С. 11 – 15.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // Российская газета, № 256, 31.12.2001.
3. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 27.06.2018) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.
4. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства. 2000. № 10. Ст. 1130.
5. Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 7. Ст. 566.
6. Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором России 21.12.1993, Минздравом России 23.12.1993) // СПС КонсультантПлюс
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета, № 27, 07.02.2014.
8. Воробьев В.В. Трудовой договор. М., 2015. С. 241 - 243.
9. Мерцалова Г.В. Проблемы правового регулирования труда женщин в СССР. М., 1991.
10. Петров А. Я. Трудовой договор. М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 29.

СЕКЦИЯ 5. ЭКОНОМИКА

УДК 33

Егорова Ю.Д. Перспективы и проблемы развития ипотечного кредитования в России

Prospects and problems of development of mortgage lending in Russia

Егорова Юлия Дмитриевна,

студентка 1 курса магистратуры,
Ульяновский государственный университет
Научный руководитель

Тимагина Ю.А., к.э.н., доцент кафедры Финансов и кредита,
Ульяновский государственный университет

Egorova Julia Dmitrievna,
1 year master's student,
Ulyanovsk State University

Scientific adviser : Timagina Yu.A., Ph.D., Associate Professor of the Department of Finance and Credit,
Ulyanovsk State University

Аннотация. Банковское дело – неотъемлемая составляющая государства, развитие и процветание которой всецело влияет на благосостояние страны. Из всего многообразия видов кредита в статье уделяется внимание ипотечному кредиту как одному из наиболее востребованных банковских продуктов. Процесс ипотечного кредитования изменился с течением времени и стал более понятен, чем 20 лет назад. Но несмотря на стремительное развитие, остаются актуальными определенные проблемы, сопутствующие ипотечному кредиту.

Ключевые слова: банковский бизнес, ипотечный кредит, банковский продукт, залоговое имущество, страхование имущества.

Abstract. Banking is an integral part of the state, the development and prosperity of which fully affects the welfare of the country. Of all the variety of types of credit, the article focuses on mortgage loans as one of the most sought-after banking products. The process of mortgage lending has changed over time and has become more understandable than 20 years ago. But despite the rapid development, certain problems accompanying the mortgage loan remain relevant.

Keywords: banking business, mortgage loan, banking product, mortgaged property, property insurance

Спустя три года после кризиса в российской экономике, наконец, можно сказать, что банковский бизнес процветает и снова встал на ноги, чему способствовала стабилизация политической, внутре- и внешнеэкономической ситуации. Общеизвестный факт, что осуществление ссудных операций банками является их основным источником прибыли. Существует обширная классификация ссудных операций, но в данной статье будет рассматриваться именно ипотечное кредитование, то есть кредитование под залог имущества.[1, 25с.]

Тема ипотечного кредитования стала актуальна особенно последнее десятилетие, когда плата за ипотечный кредит перестала составлять 30% годовых, механизм предоставления ипотеки перестал быть сложным и запутанным, государство стало поддерживать молодые семьи, а жилищное строительство стало набирать обороты. Более того, всё больше молодых семей прибегают к услуге банковского ипотечного кредитования, так как зачастую это единственный способ обзавестись собственным жильем в относительно короткие сроки.

Ипотечное кредитование росло быстрыми темпами последние 5 лет: портфель обеспеченных кредитов увеличился почти в два раза с 26% до 49%, по оценкам рейтингового агентства S&P, в то время как объем необеспеченного кредитования снизился (ввиду увеличения неплатежей со стороны заемщиков и снизившегося благосостояния населения). Но на фоне улучшения экономической ситуации в стране данный тренд может сменить направление, и темпы роста ипотечного кредитования начнут снижаться. В 2017 году объем выданных россиянам ипотечных кредитов увеличился на 37% и составил 5,68 трлн рублей.

Ипотечное кредитование привлекательно для банков тем, что, получая в залог недвижимость или права требования, он таким образом минимизирует риски, контролирует риск-аппетит и распределяет долговую нагрузку домохозяйств. Как показала статистика, должники по ипотечному кредитованию подходят к осуществлению своевременных платежей по кредиту более ответственно, нежели при осуществлении платежей по потребительскому кредиту без обеспечения.

Существует точка зрения, что «бум» ипотечного кредитования пришелся на 2017 год, и в ближайшие годы такого всплеска выданных кредитов не повторится, хотя, тем не менее, портфель выданных ипотечных кредитов продолжит расти. Данное утверждение обосновывается тем, что на фоне резкого снижения процентных ставок в 2017 году удовлетворился отложенный спрос потребителей, возникший в 2015-2016 годах, то есть потребители накапливали средства на осуществление первого взноса и при этом ждали снижения процентных ставок [3, 14с.]. Таким образом, за 2017 год банки выдали рекордное количество обеспеченных имуществом кредитов – 2 трлн рублей.

Если рассматривать рынок ипотечного кредитования по структуре банков в составе, то имеем следующее. На долю 5 крупнейших банков - Сбербанк, ВТБ, Россельхозбанк, Газпромбанк и Дом.рф – приходится чуть более 80% всего ипотечного портфеля. При этом доля Сбербанка составляет 52,5%, за ним идет ВТБ – 15% (снижение на 7,7%).

За последние 20 лет ипотека в России прошла долгий путь своего развития. Еще в 2005-2006 годах данный вид кредитования был недоступен для большинства населения из-за высоких ставок первоначального взноса и короткого срока кредитования. Сейчас же ипотечный рынок – это развитый институт, который развивается бурными темпами и предлагает ипотечные кредиты большинству слоев населения. Важно, что рынок первичного

жилья становится более предпочтительным для населения, что связано, прежде всего, с развитием финансирования жилищных строительных проектов.

Основной целью в нашем государстве является удержание процентных ставок по ипотечным кредитам не выше 13%, удержание темпов роста выдачи ипотеки, стимулирование нового строительства, а также развитие вторичного рынка ипотечных ценных бумаг. Однако стоит также стремиться снижать стоимость жилья, то есть стоимость одного квадратного метра, так как иначе даже низкие процентные ставки не повлияют на рост портфеля, потому будут съедаться быстрым ростом цен на недвижимость [2, 54-57с.].

Сейчас российский ипотечный рынок находится на стадии зрелости. Основной вектор развития направлен в сторону повышения качества ипотечного кредитования, а не количества выданных кредитов (что тоже крайне важно). Чтобы сделать ипотечные кредиты более доступными и дешевыми, необходимо не только стимулировать конкуренцию между банками, но и повышать для банков доступность долгосрочных источников финансирования, развивать механизмы секьюритизации.

Важным шагом в доступности ипотечного кредитования стала возможность рефинансирования ипотечного кредита, то есть заемщикам предлагается взять новый кредит по более низкой процентной ставке, чтобы погасить предыдущий кредит со ставкой выше ставки рефинансирования. Данный инструмент является средством борьбы между банками за заемщиков ввиду нарастающей конкуренции крупных банков. В 2017 году доля рефинансирования составляла 5-7%, но уже в 2018 году прогнозируется увеличение до 10-15%, так как данная процедура становится проще и доступнее.

Говоря о быстром росте портфеля ипотечного кредитования по стране, стоит обратить внимание на возможность образования «ипотечного пузыря», вспоминая при этом опыт США в 2008 году, когда этот пузырь лопнул и возник поток неплатежей по ипотеке.

Представители Минэкономразвития комментируют данный вопрос так: пока прирост портфеля ипотечного кредитования не превышает 1% ВВП, то есть 2 трлн рублей, то нет повода для беспокойства, но если объем портфеля превысит данное значение, то необходимо будет обратить внимание на качество этого портфеля. Одновременно с этим, если у банка растер спрос на какой-то продукт, он автоматически увеличивает свои риски, делая широкодоступным данный продукт. При этом на качество портфеля может повлиять введение ЦБ РФ мер по установлению минимального значения первоначального взноса в размере 20%. Для этого ЦБ повышает коэффициенты риска по ипотечным кредитам с низким первоначальным взносом: менее 20% от стоимости жилья со 100 до 150%, менее 10% — со 150 до 300%. Пока поправки существуют в статусе проекта. Суть такова: чем выше коэффициенты риска, тем больше капитала требуется резервировать под такие кредиты, что, учитывая ограниченные ресурсы банков, дестимулирует их выдавать высокорискованные ссуды. Данное нововведение – это

барьер для заемщиков, которые используют материнский капитал и одновременно с этим испытывают трудности с накоплением денежных средств.

В связи с повышением коэффициента риска банки будут вынуждены либо увеличивать первоначальный взнос, либо повышать процентную ставку на 1-2 пункта. По словам бывшего директора департамента макроэкономического развития Минэкономразвития Кирилла Тремасова, нельзя назвать здоровым рост ипотечного кредитования в настоящих условиях, так как рост ипотеки происходит на фоне роста цен на недвижимость, снижения реальных доходов населения, вялого роста российской экономики. При этом число выданных ипотечных кредитов не всегда означает увеличение числа заемщиков, зачастую в это количество входят рефинансированные кредиты.

Подводя итог, тяжело прийти к какому-либо общему мнению относительно перспектив развития ипотечного кредитования. С одной стороны, нельзя не учитывать прошлый опыт других стран и не задумываться о проблеме, которая может возникнуть в случае отсутствия государственного контроля и регулирования. Но с другой стороны, у крупных банков, на долю которых приходится 80% портфеля ипотечного кредитования, имеется развитый аппарат риск-менеджмента и эффективный аппарат управления активами банка, что позволяет надеяться на контроль и оценку качества заемщика, что в свою очередь позволит минимизировать возможные риски.

Библиографический список

1. Воронин Я. С. Ипотека - М.: Лаборатория книги, - 2011- 103 с.
2. Довдиенко И. В. Ипотека : Управление. Организация. Оценка - М.: Юнити-Дана, - 2012- 471с.
3. Звягинцев В. Проблемы и перспективы ипотечного кредитования в России - М.: Лаборатория книги, - 2010- 38с.

СЕКЦИЯ 6. ИСКУССТВО И ДИЗАЙН

УДК 685.34.01

Сысоев С.В., Шамшина Л.М., Биняминова М.Э. Влияние архитектуры Антонио Гауди на искусство создания одежды.

The influence of the architecture of Antonio Gaudi on the art of creating clothes.

Сысоев С.В.
Шамшина Л.М.
Биняминова М.Э.
Институт Бизнеса и Дизайна
Sysoev S.V.
Shamshina L.M.
Binyaminova M.E.
Institute of Business and Design

***Аннотация.** Как видно из названия, в статье описана роль архитектуры в дизайне одежды. Представлены результаты ее исследования и использования в качестве творческого источника для разработки модных эскизов.*

***Ключевые слова:** архитектура, Дом Бальо, принт, элемент, эскиз.*

***Abstract.** As the title implies the article describes the role of the architecture in the fashion design. The article explain the result of research and usage posters as a creative source for making fashion sketches.*

***Keywords:** architecture, Casa Batlo, print, element, sketch .*

Барселона – город искусств, столица бунтарей – Каталонии, активно пытающейся получить свою независимость более века. Архитектура города восхищает. Каждое здание – произведение искусства. Во многом этому факту Барселона обязана архитектору Антонио Гауди.

Антонио Гауди – каталонский архитектор, известный своими причудливо-фантастическими зданиями, большинство из которых расположены в Барселоне, Испания. Его творчество относится к стилю «модерн», однако он использовал элементы очень разных стилей и создавал абсолютно новую архитектуру. За свою жизнь он создал более 20 шедевров архитектуры. Многие из них включены в перечень «Всемирного наследия ЮНЕСКО», но все без исключения, являются популярными туристическими местами.

Гауди обладал феноменальным умом. Он практически никогда не работал с чертежами, все вычисления он делал в уме, а его главными инструментами были воображение и интуиция. Дар Гауди заключался в удивительной способности нарисовать в своем воображении здание, а затем воплотить его в камне [5].

Мода и архитектура, безусловно, вдохновляют друг друга. Обосновывая выбор творческого источника, можно обратить внимание на модный тренд осень-зима 2017-18 под названием «Сказочный остров», который наиболее всего ассоциировался с выбранным зданием. Его основная черта - это мистический образ, собранный из глубоких оттенков, бархатистых и текучих материалов, паттернов, отдаленно напоминающих естественные природные фактуры. Ключевой остается сама носительница образа - одежда подчеркивает женственность и загадочность.



Рисунок 1. Тренд осень-зима 2017/18



Рисунок 2. Творческий источник – Дом Бальо (Casa Batllo)

Вдохновение водной стихией, блеском поверхностей заросшего пруда. Полупрозрачные и атласные материалы, сбитый рисунок растительного паттерна (рис. 1).

Источником вдохновения для разработки эскизов одежды выбрано одно из самых известных произведений архитектора Дом Бальо (Casa Batllo) или Дом Костей. Как утверждают специалисты, Дом Бальо - это новый виток в творчестве архитектора и очередное доказательство того, что в его работах кроме дизайна огромное внимание уделяется и рационализму, и расчетам (рис. 2).

Внешний фасад является визитной карточкой здания, именно его уникальное оформление определяет неповторимый облик этой постройки. В глаза бросается полное

отсутствие симметрии, которое часто присуще работам Гауди, а также использование плавных протяжных линий, смягчающие строгую схему внутренней планировки и перекрытий.

«Внутренний двор дома Бальо, построенный Гауди, как нельзя лучше раскрывает современным архитекторам секреты успеха. Многие пытаются в наше время возвести удивительные и причудливые здания, забывая при этом об их практичности. Свой взгляд на окружающий мир, отсутствие шаблонов, а главное при всем этом, рационализм, вот чем отличается от любого другого, пусть и талантливого архитектора, Антонио Гауди!», - говорил Э.Гуэль [7].

Элемент крыши здания, так напоминающий спину дракона, был использован в виде паттерна при работе с блоком «Проектирование поясных изделий» и «Проектирование лифа с акцентом на рукава» (рис.3, 4).

При разработке эскизов учитывалось то, что в здании отсутствовала симметрия. По этой причине главной задачей стала необходимость сохранить ощущения, которые вызывает Дом Бальо и перенести их в современную моду. Так же сохранялась цветовая гамма ночного вида здания.

Творческим источником для разработки эскизов был выбран ночной вид Дома Бальо, в котором виднелись фиолетовые оттенки разной тональности. Это дало вдохновение для создания коллекции именно в таких цветах. Pantone, компания в составе X-Rite Incorporated и поставщик профессиональных стандартов цвета и цифровых цветовых решений, объявила PANTONE 18-3838, «Ультра-фиолет» («Ultra Violet»), цветом PANTONE 2018 года [10].

Таинственные фиолетовые оттенки уже долгое время являются символами контркультуры, нетрадиционности и творческой одаренности.



Рисунок 3. Эскизы поясных изделий.

Во многом ощущение загадочности сыграло важную роль при разработке поясных изделий (рис.3). Были использованы яркие цвета, разделяющие ассортимент на три основных направления: цвет 2018 года –Ультра-Фиолет, принт с элементом крыши Дома Бальо [10]. Для сохранения таинственности также использовались различные ткани: плотная шторная ткань (блэкаут) и тонкая прозрачная сетка.

Отдельной деталью, которая поражает полетом мысли своего творца, является терраса на крыше Дома Костей. Она, как упоминалось в тексте, напоминает собой спину дракона, который возлегает на груде костей поверженных жертв. Это не свободная метафора – именно такое видение стилистического ансамбля дома было у самого Гауди.

Для блока заданий «Проектирование лифа с акцентом на рукава» в качестве творческого источника были использованы эти же «кости поверженных жертв». Это и придало костюму авангардность и объем, сделало его более асимметричным (рис.4).

Для передачи этих ощущений были разработаны рукава сложного кроя, что характерно для вечернего образа, с декоративными элементами в виде объемных вставок и манжетов (рис.4). Завершение образа в эскизах представлено изображением модели испанской внешности.



Рисунок 4. Эскизы лифа с акцентом на рукава



Рисунок 5. Эскиз лифа с акцентом на воротник

Мозаика на стенах здания стала прототипом для блока «Проектирование плечевых изделий с акцентом на воротник» (рис.5). Элементы мозаики были изображены в виде воротника на изделии.



Рисунок 6. Проектирование коллекции

Важной итоговой задачей проекта стала разработка эскизов коллекции комплектов. К этой теме было выполнено серия из пяти вечерних комплектов, сложного кроя, преимущественно плотного материала (неопрен, блэкаут) (рис.6). Основной целью было передать формы выбранной архитектуры, сложный крой плечевых и поясных изделий. Учитывалось также то, что во время «рождения» Дома Бальо, эпоху модерна, костюм представлялся в виде вечернего наряда. Фасоны одежды подчеркивают каждую часть женского тела: приподнятые плечи и s-образный силуэт, асимметричные наряды [4].

Стоит отметить, что специально для выставочной презентации проекта, был подготовлен авторский дизайн юбки (рис.7). В качестве принта, на фиолетовой пастельной основе, использован элемент крыши Дома Бальо. А баска, в свою очередь, напоминала архитектурные формы, которые присутствуют в здании.



Рисунок 7. Проект «Юбка»

Таким образом, можно сделать вывод, что благодаря проекту были разработаны вечерние изделия, тесно связанные с эпохой современного модерна, на основе творческого источника, сохранившие их уникальность, преобразуемые в соответствии с актуальными тенденциями современной индустрией моды.

Библиографический список

1. Колотило М. Н. Женский костюм эпохи модерна в России. 1999.
2. Надеждин Н. Я. Антонио Гауди: «Воздушные замки Каталонии»: Биографические рассказы. — 2-е изд. — М.: Майор, Осипенко, 2011. 192 с.
3. Хворостухина С. А.. Шедевры Гауди. 2003. 208 с.
4. Цербст Р. Антонио Гауди: Жизнь в архитектуре. 2009. 240 с.
5. <http://art-talk.ru/topic/1068>
6. <https://bellezza-storia.livejournal.com/225347.html>
7. <http://fb.ru/article/179044/arhitektor-gaudi-biografiya-i-raboty>
8. <https://guruturizma.ru/dom-balo-ispaniya>
9. <http://www.lifeguide.com.ua/sem-chudes-antonio-gaudi>
10. <https://www.pantone.ru>
11. <https://shagau.ru/2014/05/25/arxitektura-antonio-gaudi-v-barselone-ili-istoriya-velikogo-katalonca>
12. <http://www.vplate.ru/stili-odejdy/modern>

Электронное научное издание

Современные инновационные парадигмы в области социальных и общественных наук

сборник научных трудов по материалам
VI Международного общественно-научного форума молодых ученых

25 ноября 2018 г.

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству
обращаться по электронной почте mail@scipro.ru

Подготовлено с авторских оригиналов



ISBN 978-0-359-26074-4

90000



9 780359 260744

Формат 60x84/16. Усл. печ. Л 5,4. Тираж 100 экз.

Lulu Press, Inc. 627 Davis Drive Suite 300

Morrisville, NC 27560

Издательство НОО Профессиональная наука

Нижний Новгород, ул. М. Горького, 4/2, 4 этаж, офис №1