
**ТЕРРИТОРИЯ
НАУКИ**

**МУЛЬТИДИСЦИПЛИНАРНЫЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ**

Основан в 2006 г.

**2020
№ 2**

**Воронеж
2020**

Мультидисциплинарный научно-практический журнал
«Территория науки» (Свидетельство о регистрации от 07.06.2012 г.
ПИ № ТУ 36-002 92 выдано Управлением Роскомнадзора по
Воронежской области)

Учредитель: АНОО ВО «Воронежский экономико-правовой
институт», 394042, г. Воронеж, Ленинский пр-т, д. 119а.

Главный редактор - Иголкин Сергей Леонидович

ISSN 1991-9492

Журнал выходит 1 раз в два месяца

2020

№ 2

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Ахмедов А.Э., Брянцева Л.В., Гаврилов С.Т., Годовникова А.М.,
Кустов А.И., Кузьменко Н.И., Куксова И.В., Кургузкина Е.Б.,
Лелеков В.А., Микулина Л.Д., Саликов Ю.А., Смольянинова И.В.,
Станчин И.М., Шаталов М.А.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За
достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут
авторы публикаций. Мнение редакции может не совпадать с мнением
авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Материалы публикуются в авторской редакции.

Адрес редакции, адрес издателя: АНОО ВО «Воронежский
экономико-правовой институт», 394042, г. Воронеж, Ленинский пр-т,
д. 119а. Телефон: (473) 2727939 E-mail: MShatalov@vilec.ru

Отпечатано в типографии Воронежский ЦНТИ филиал ФГБУ
«РЭА» Минэнерго России, 394036, г. Воронеж, пр. Революции, 30.

Подписной индекс в объединенном каталоге «Пресса России» - 41944

Цена: «Свободная цена»

Дата выхода: 20.04.2020. Заказ. Тираж 100 экз.



© *Территория науки, 2020*

СОДЕРЖАНИЕ	
ОБРАЗОВАНИЕ	
ОБЗОР ВОЗМОЖНОСТЕЙ БИБЛИОТЕКИ СОЗДАНИЯ КОМПОНЕТОВ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКОГО ИНТЕРФЕЙСА С ПОМОЩЬЮ СРЕДСТВ ANGULARJS 1.X <i>Козлов А.А., Батищев А.В.</i>	5
СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ <i>Колесникова С.Г.</i>	9
ЭКОНОМИКА	
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА: СОСТОЯНИЕ И СООТНОШЕНИЕ <i>Бородкина Т.А., Лунева Н.А., Мельникова А.В.</i>	16
УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ <i>Галкин А.А., Барабышкин В.В.</i>	20
КОНФЛИКТ-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ <i>Илларионова Е.А.</i>	24
МОБИНГ ПЕРСОНАЛА, КАК ЯВЛЕНИЕ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ <i>Коваленко Т.В.</i>	30
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Назыбина В.А., Кузьменко Н.И.</i>	34
ЮРИСПРУДЕНЦИЯ	
ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТА И СУБЪЕКТИВНОГО СОСТАВА ПРЕСТУПЛЕНИЯ, СОВЕРШЕННОГО В СОСТОЯНИИ АФФЕКТА <i>Кургузкина Е.Б., Неклюдова И.С.</i>	38

ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ СОДЕРЖАНИЯ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫХ РЕЖИМОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <i>Петрова С.И., Бут Т.П.</i>	42
АСОЦИАЛЬНОЕ ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ: ФОРМЫ, ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПРОФИЛАКТИКИ <i>Рябокоть А.А., Черникова Г.В.</i>	49
НАУКА МОЛОДЫХ	
ПРАВО НА ОРУЖИЕ В СОВРЕМЕННОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ <i>Дорожко И.В.</i>	56
МЕЖБЮДЖЕТНЫЕ СУБСИДИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ) <i>Побежимов Е.В.</i>	62
МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ ПОСТАВОК ЗАПАСНЫХ ЧАСТЕЙ НА АВИАЦИОННУЮ ТЕХНИКУ НА ОСНОВЕ SADT- МЕТОДОЛОГИИ <i>Рамазанов М.А.</i>	66
ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ СТАТЕЙ	72

ОБРАЗОВАНИЕ

Козлов А.А., Батищев А.В.

ОБЗОР ВОЗМОЖНОСТЕЙ БИБЛИОТЕКИ СОЗДАНИЯ КОМПОНЕТОВ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКОГО ИНТЕРФЕЙСА С ПОМОЩЬЮ СРЕДСТВ ANGULARJS 1.X

Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева

Ключевые слова: пользовательский интерфейс, библиотека, фреймворк, web-приложение, компонент.

Key words: user interface, library, framework, web application, component.

Аннотация: в статье рассматриваются возможности библиотеки создания компонентов пользовательского интерфейса AngularJS 1.x. Авторами приводится описание основных инструментов и особенностей библиотеки, а также приводятся основные принципы построения web-приложения с помощью средств обозреваемой библиотеки.

Abstract: The article considers the capabilities of the AngularJS 1.x user interface component creation library. The authors describe the basic tools and features of the library, as well as the basic principles of building web application using the tools of the AngularJS 1.x library.

AngularJS – фреймворк для динамических веб-приложений. Он позволяет использовать HTML в качестве языка шаблонов и расширять синтаксис HTML, чтобы ясно и кратко выражать компоненты приложения. Связывание данных и внедрение зависимостей позволяют устранить большую часть кода, который в противном случае пришлось бы писать. И все это происходит в браузере, что делает данный фреймворк идеальным дополнением для любой архитектуры приложения.

AngularJS предоставляет возможность использовать декларативный подход к разработке, когда речь идет о создании интерфейсов и соединении компонентов программного обеспечения, в то время как императивный подход отлично подходит для выражения бизнес-логики.

AngularJS использует следующие основные принципы:

- Связывание данных. Большинство систем связывают данные только в одном направлении: они объединяют компоненты шаблона и модели вместе в представление. При изменении данных не происходит

изменений в представлении данных. Хуже того, любые изменения, которые пользователь вносит в представление, не отражаются в модели. Это означает, что разработчик должен написать код, который постоянно синхронизирует представление с моделью и модель с представлением. AngularJS работает по-другому. Сначала шаблон (который является не скомпилированным HTML вместе с любой дополнительной разметкой или директивами) компилируется в браузере. Любые изменения в представлении немедленно отражаются в модели, а любые изменения в модели распространяются на представление. Модель является единственным источником состояния приложения, значительно упрощающим разработку. Можно сказать, что представление является простой проекцией модели.

- Использование контроллеров. В AngularJS контроллер является функцией JavaScript (типа/класса), использующейся для расширения экземпляров областей действий, за исключением корневой области.

- Использование сервисов. Сервисы AngularJS являются заменяемыми объектами, которые связаны друг с другом с помощью внедрения зависимостей (DI). Использовать сервисы необходимо для организации и совместного использования кода в разрабатываемом приложении. Экземпляр сервиса создается только при появлении зависимости компонента от сервиса. Таким образом реализовано «ленивое» создание экземпляра сервиса. Также сервис является «синглтоном», т.е. каждый компонент, зависящий от сервиса, получает ссылку на один экземпляр, сгенерированный фабрикой сервисов.

- Области действия. Область действия – это объект, который относится к модели приложения. Область действия является контекстом выполнения для выражений. Области действий располагаются в иерархической структуре, которая имитирует структуру DOM приложения. Области действий могут «наблюдать» выражения и распространять события.

- Использование шаблона разработки «Внедрение зависимостей». Внедрение зависимостей (DI) – это шаблон разработки программного обеспечения, в котором рассматривается то, как компоненты получают свои зависимости. Подсистема инжекторов AngularJS отвечает за создание компонентов, разрешение их зависимостей и предоставление их другим компонентам по запросу.

- Шаблоны AngularJS. В AngularJS шаблоны создаются с использованием HTML, который содержит специфичные для AngularJS элементы и атрибуты. AngularJS объединяет шаблон с информацией из модели и контроллера для визуализации динамического представления, которое пользователь видит в браузере.

- Выражения AngularJS. Выражения AngularJS – это JavaScript-подобные фрагменты кода, которые в основном помещаются в интерполяционные привязки, а также используются непосредственно в атрибутах директив.

- Интерполяция и связывание данных. Разметка интерполяции со встроенными выражениями используется AngularJS для обеспечения привязки данных к текстовым узлам и значениям атрибутов.

- Использование фильтров. Фильтры форматируют значение выражения для отображения пользователю. Их можно использовать в шаблонах представления, контроллерах или сервисах. AngularJS поставляется с набором встроенных фильтров, но также легко опделить и свой собственный.

- Использование форм. Элементы управления (input, select, textarea) – это способы ввода данных пользователем. Форма – это набор элементов управления с целью группировки связанных элементов управления. Форма и элементы управления предоставляют функционал проверки корректности данных, так что пользователь может быть уведомлен о неверном вводе перед отправкой формы. Это обеспечивает лучшее взаимодействие с пользователем, чем только проверка на стороне сервера, поскольку пользователь получает мгновенный ответ содержащий способ исправления ошибки. Необходимо иметь в виду, что, хотя проверка на стороне клиента играет важную роль в обеспечении хорошего пользовательского опыта, ее можно легко обойти и, таким образом, полностью ей доверять нельзя. Проверка корректности данных на стороне сервера необходима для надежного приложения.

- Использование директив. Директивы являются маркерами элемента DOM (атрибута, имени элемента, комментария или класса CSS), которые сообщают HTML-компилятору AngularJS «присоединить» указанное поведение к элементу DOM.

- Использование компонентов. В AngularJS компонент – это особый вид директивы, которая использует более простую конфигурацию, подходящую для структуры приложения на основе компонентов. Это облегчает написание приложения способом, аналогичным использованию веб-компонентов или новому стилю архитектуры приложений Angular. Компоненты в AngularJS предоставляют следующие преимущества:

1. Более простая конфигурация, чем обычные директивы;
2. Возможность использования лучших практик разработки;
3. Оптимизация под компонентную архитектуру приложения;
4. Более простое обновление до более новых версий фреймворка.

- Маршрутизатор компонентов. При разработке приложения на AngularJS следует придерживаться строгой иерархии компонентов. Каждый компонент является изолированной частью приложения, которая отвечает за свой собственный пользовательский интерфейс и имеет четко определенный программный интерфейс с компонентом, который его содержит.

- Модульность. У большинства приложений есть основной метод, который создает экземпляры и связывает воедино различные части приложения. Приложения AngularJS не имеют основного метода. Вместо этого модули декларативно указывают, как приложение должно быть загружено. У этого подхода есть несколько преимуществ:

1. Декларативный процесс легче для понимания;
2. Код приложения может быть представлен в виде повторно используемых модулей;
3. Модули могут быть загружены в любом порядке (или даже параллельно), так как модули задерживают выполнение;
4. Модульные тесты загружают только соответствующие модули, что увеличивает скорость работы тестов;
5. Сквозные тесты могут использовать модули для переопределения конфигурации.

- HTML-компилятор. HTML-компилятор AngularJS позволяет разработчику «обучить» браузер новому синтаксису HTML. Компилятор позволяет «присоединять» поведение к любому элементу или атрибуту HTML и даже создавать новые элементы или атрибуты HTML с настраиваемым поведением. Компилятор – это сервис AngularJS, который исследует DOM в поисках атрибутов. Процесс компиляции происходит в два этапа:

1. Исследовать DOM и собрать все директивы. Результатом является функция связывания;
2. Объединить директивы с областью действия и создать представление в реальном времени. Любые изменения в модели области отражаются в представлении, а любые взаимодействия пользователя с представлением отражаются в модели области.

Исследовав основные компоненты и принципы, использующиеся в AngularJS, можно сделать следующие выводы:

- разрабатываемое приложение должно быть компонентно-ориентированным, что позволит разделить ответственность по отображению многих частей пользовательского интерфейса между набором обособленных компонентов;
- код приложения должен быть разделен на модули;

- для соблюдения строгой иерархии компонентов приложения должен быть применен маршрутизатор компонентов, что позволит приложению быть более структурированным и отображать в один момент времени только те компоненты, которые действительно необходимы;

- для повторного использования некоторых частей кода приложения должны использоваться сервисы;

Представленные выводы являются основой надежного web-приложения, реализованного с помощью средств AngularJS.

Список литературы

1. Современный учебник JavaScript [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://learn.javascript.ru/> (дата обращения 10.02.2020)

2. Учебник JavaScript [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://javascript.ru/tutorial> (дата обращения 10.02.2020)

3. AngularJS: Developer Guide [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.angularjs.org/guide> (дата обращения 10.02.2020)

4. JQuery учебник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wisdomweb.ru/JQ/jquery-first.php>

Колесникова С.Г.

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ИНФОРМАТИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Воронежский экономико-правовой институт

Ключевые слова: Социокультурные аспекты информатизации, информационная культура человека, профессионально-социальная адаптация в постоянно обновляющихся информационных условиях.

Keywords: Socio-cultural aspects of informatization, human information culture, professional and social adaptation in a constantly updated information environment.

Аннотация: В данной статье предпринимается попытка выделения основных социокультурных аспектов процесса информатизации ВПО и анализа их влияния на подготовку современных специалистов.

Abstract: This article attempts to highlight the major socio-cultural aspects of the process of informatization of HPE and the analysis of their impact on the training of modern specialists.

Огромный прогресс в компьютерной технике и информационных технологиях (ИТ), начавшийся в 90-х годах прошлого века, создал

объективные условия для информатизации системы высшего профессионального образования (ВПО). Данный процесс характеризуется увеличением роли ИТ при подготовке специалистов, возрастанием числа используемых в процессе обучения ИТ, формированием единого информационного пространства учебного заведения, обеспечивающего эффективное взаимодействие студентов и преподавателей, их доступ к информационным ресурсам, а также удовлетворение их потребностей в информационных продуктах и услугах. Однако большинство исследований, посвященных процессу информатизации образования, затрагивает лишь его научно-технические, педагогические и экономические аспекты. Тем самым за пределами рассмотрения часто оказываются не менее значимые социокультурные характеристики данного процесса.

В данной статье мы предпринимаем попытку выделения основных социокультурных аспектов процесса информатизации ВПО и анализа их влияния на подготовку современных специалистов.

Рассмотрим вначале, на основании чего можно вообще говорить о социокультурных аспектах информатизации ВПО. Многие исследователи считают, что основной целью информатизации образования является формирование ИТ-компетентности будущего специалиста. Под ней в общем случае понимают, во-первых, наличие знаний об информации, информационных процессах, моделях и ИТ; во-вторых, навыки по применению ИТ в различных сферах деятельности. Однако данный подход является не совсем верным. На самом деле задачей информатизации ВПО является формирование информационной культуры специалиста, уровень сформированности которой определяется наряду с умением использовать современные ИТ в профессиональной (образовательной) деятельности мировоззренческим видением окружающего мира, т.е. умением критически мыслить, понимать, оценивать и творчески использовать информацию.

Информационная культура современного человека может быть представлена как совокупность его профессиональной и общей культуры (культура мышления, поведения, общения и деятельности). Обычно в ней выделяют следующие взаимосвязанные структурные элементы.

Тем самым становится ясным, что процесс информатизации ВПО действительно содержит в себе ряд социальных и культурных аспектов. С целью их более четкого выделения воспользуемся инструментом социокультурного подхода.

Образование является типичным социокультурным феноменом. Оно является отражением менталитета общества, его сознания. В образовании создаются предпосылки для выявления и развития творческих способностей, для последовательной передачи накопленных обществом знаний, умений, культурного наследия всех поколений.

Как было показано выше, социокультурные аспекты информатизации образования обуславливаются, с одной стороны, социальной детерминацией процесса информатизации образования, а, с другой стороны, формированием в ходе обучения общей и информационной культуры студента. Исходя из этого определения, можно предположить их широкое многообразие. Тем не менее, базируясь на социокультурном подходе, можно выделить следующие основные социокультурные аспекты процесса информатизации ВПО:

1. *Индивидуализация процесса обучения студентов.* Индивидуализация подразумевает организацию учебного процесса с учётом индивидуальных особенностей студентов, которая позволяет создать оптимальные условия для реализации потенциальных возможностей каждого студента. Индивидуализация обучения направлена на преодоление противоречий между уровнем учебной деятельности, который задают учебные программы, и реальными возможностями каждого студента.

В качестве негативных последствий информатизации ВПО выступает опасность огромной поляризации знаний в рамках системы ВПО (“элитарное знание”), возможного накопления их в узком, “элитном” круге вузов.

Также следует отметить, что индивидуализация может усилить расслоение внутри группы на слабых и сильных студентов. Это ведет к снижению уровня обучения слабых студентов, а значит, отстающие студенты будут иметь в дальнейшем худшие шансы устройства на работу.

2. *Создание новых форм взаимодействия в процессе обучения.* Использование компьютерной техники, современного программного обеспечения дает возможность повысить многообразие видов и форм организации деятельности студентов на занятиях и дома. Но, вместе с тем, наблюдается падение роли преподавателя на занятиях, уменьшение его авторитета, снижение воспитательного воздействия.

Человеческие связи заменяются на компьютерные. Компьютерные коммуникации формируют новую сферу информационного взаимодействия, которая приводит к возникновению новых видов общественных отношений. Человек, который втягивается в новый мир,

находя в нем виртуальных друзей, коллег по учебе, преподавателей и т.д., постепенно утрачивает потребность в активном живом общении.

3. *Воздействие информатизации на современный язык.* Одним из преимуществ обучения с использованием средств информатизации называют индивидуализацию обучения. Однако индивидуализация сводит к минимуму живое общение преподавателей и обучающихся, обучающихся между собой, предлагая им общение в виде «диалога с компьютером». В результате, обучающийся, не получает достаточной практики общения, а как следствие и теряется грамотное формулирование мысли. Всё это меняет стиль формулировок и письма, язык упрощается, появляется сленг.

4. *Воздействие информатизации на ценности и культурные интересы современных студентов.* Информационное общество является более комфортным и совершенным. Тем самым говорят в основном о положительных последствиях процесса информатизации. Однако в области моральных ценностей и культурных интересов современных студентов, она может также приводить к очень существенным отрицательным результатам, как, например, снижение значимости традиционных культурных ценностей (книги, живопись, классическая музыка, театр), навязывание массовой культуры, появление субкультур.

Наблюдается тенденция к дегуманизации и деморализации в содержании информационного контента, что проявляется, прежде всего, в принижении, деформации и разрушении образа человека. Материальные блага вытесняют из его сознания интеллектуальные, эстетичные, этические ценности. Для отчужденного таким образом человека становятся недоступными понятия добра, любви, дружбы, солидарности, которые не подчиняются материальному.

5. *Проблема отбора и фильтрации материала.* Определенные негативные моменты может вызвать наличие значительной свободы в поиске и использовании информации. При этом многие обучающиеся зачастую неспособны правильно использовать ее. Скачивая огромное количество файлов по ссылкам, студент часто не способен отличить "нужное от ненужного". Огромные объемы информации, представляемые некоторыми средствами информатизации, такими как электронные справочники, энциклопедии, Интернет-порталы, также могут отвлекать внимание в процессе обучения. Наблюдается резкое увеличение числа студентов, являющихся простыми механическими потребителями предоставляемой информации.

6. *Проблема перехода к самостоятельным действиям.* Наибольшую трудность представляет собой переход от информации,

циркулирующей в системе образования, к самостоятельным профессиональным действиям. Во многих случаях использование средств информатизации образования неоправданно лишает обучающихся возможности проведения реальных опытов своими руками, что негативно сказывается на результатах обучения.

7. *Информатизация и развитие творческих способностей студента.* Развитие творческих способностей студентов является одной из приоритетных задач современного образования. Это обусловлено общественными потребностями в накоплении интеллектуально-творческого потенциала. Интеграция информационно-образовательной среды и процесса обучения позволяет не только сформировать практические знания и навыки, но и повысить творческую активность студентов и уровень развития интеллекта.

Однако необходимо отметить, что информатизация образования не только способствует, но также может и затормаживать развитие личности, так как оснащенный программами компьютер (как основное средство) нейтрален по отношению к человеку: он лишь предоставляет новые возможности для реализации конкретных целей. Эти цели, в свою очередь, студенты ставят с учетом их жизненного пространства и нажитого опыта, который не всегда способен активировать их творческие способности как личности.

8. *Подмена знаний компьютерной программой.* В настоящее время происходит замена знаний навыками по поиску и получению необходимой информации с помощью компьютерных программ. Например, для того, чтобы посчитать натуральный логарифм от какого-то числа, сейчас совсем не нужно знать ни что такое логарифм, ни алгоритм его расчета. Для этого просто достаточно ввести число и активировать функцию расчета логарифма. С одной стороны, это существенно упрощает профессиональную деятельность. Однако, с другой стороны, это означает снижение ценности обладания знаниями в определенных областях деятельности, их подмену на компьютерные программы, которыми можно управлять, не обладая высоким уровнем образования.

9. *Нарушение права интеллектуальной собственности.* В процессе обучения студент получает доступ к колоссальным объемам информации. При этом у студента часто вырабатывается ощущение полной открытости и вседоступности информации. Тем самым современные студенты, скачивая различные информационные продукты (программы, учебники в электронном виде и т.п.), даже не думают о том, что во многих случаях их скачивание и использование

является прямым нарушением права интеллектуальной собственности. Отдаленным последствием этого широко распространенного явления может быть размытие правового сознания студента и будущего специалиста.

Таким образом, в данной статье была предпринята попытка выделить и проанализировать основные социокультурные аспекты процесса информатизации. Анализ процесса информатизации ВПО показывает, что его результат должен выражаться не в форме ИТ-компетентности обучающегося, а в форме такого более широкого феномена, как формирование информационной культуры будущего специалиста, включающей в себя не только умения пользоваться определенными информационными технологиями, но и умение критически мыслить, понимать, оценивать и творчески использовать информацию. Тем самым становится правомерным говорить о социокультурных аспектах информатизации. В основу предпринятого в работе анализа был положен социокультурный подход, сущность которого состоит в попытке рассмотрения протекающих в обществе процессов как единства культуры и социальности, образуемых и преобразуемых деятельностью человека. На основании данного подхода нами были выделены и проанализированы основные социокультурные аспекты процесса информатизации образования.

Список литературы

1. Алдияров К.Т., Бидайбеков Е.Ы. Подходы к формированию информационной культуры студентов при обучении информатике в системе среднего технического образования. // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Информатизация образования». – 2011. – № 4. – с. 1-4. –

http://www.ido.rudn.ru/vestnik/2011/2011_4/10.pdf

2. Лапин Н.И. Социокультурный подход и социентально-функциональные структуры // Социологические исследования. № 7. 2000. С. 3-11.

3. Чуркина Н.И. Педагогическое образование как социокультурный феномен: структура, функции, миссия в обществе. - Вестник томского государственного университета - Выпуск № 341 – 2010.- с. 103-107.

4. Колосова О.Ю. Социально-экономические аспекты Информатизации общества. - Informatization of society: socio-economic, socio-cultural and international aspects: materials of the IV international scientific conference on January 15–16, 2014. – Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – 208 с. –р. 7-11.

5. Гончаров В.Н. Социокультурные аспекты информатизации общества. - Informatization of society: socio-economic, socio-cultural and international aspects: materials of the IV international scientific conference on January 15–16, 2014. – Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ». – 208с. –р.58-63

6. Чумичева А.Г. Логико-гносеологические и социальные аспекты компьютерной информатизации.- Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата философских наук- Краснодар 2006.

7. Розанов Ф.И. Негативные аспекты социокультурной трансформации в информационном обществе. - Теория и практика общественного развития 2012. № 9 стр. 3-7.

ЭКОНОМИКА

Бородкина Т.А., Лунева Н.А., Мельникова А.В.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА: СОСТОЯНИЕ И СООТНОШЕНИЕ

Воронежский экономико-правовой институт

Ключевые слова: мотивация персонала, качественная работа, мотивация труда, система мотивации, системы мотивации персонала.

Key words: personnel motivation, quality work, labor motivation, motivation system, personnel motivation systems.

Аннотация: в статье рассматриваются, что такое мотивация, системы мотивации персонала и их особенности.

Abstract: the article discusses what motivation is, personnel motivation systems and their features.

Путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание мотивации людей. Если вы хорошо понимаете, что движет человеком, побуждает его к действиям, к чему он стремится, выполняя определенную работу, вы можете создать кадровую фирму, в которой люди будут активно стремиться выполнять свою работу наилучшим образом и наиболее эффективно с точки зрения достижения целей организации.

Контролировать человека - значит контролировать мотивы его поведения. Этот вид воздействия, то есть воздействия на мотивы, признается наиболее эффективным по сравнению с прямым (административным) воздействием. Но в то же время - это более сложный способ воздействия, поскольку он требует выбора стимулов, не только точно соответствующих целям, стоящим перед организацией, но и мотивам поведения. [1, с. 21]

Готовность и желание человека выполнять свою работу является одним из ключевых факторов успеха работы предприятия. Таким образом, от четко разработанных систем мотивации зависит не только социальная и творческая активность сотрудников, но и конечные результаты деятельности предприятия.

Актуальность и важность проблем мотивации персонала заключается в том, что, поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, руководители смогут более эффективно управлять персоналом, тем самым повышая производительность труда и конкурентоспособность предприятия. Мотивация - это процесс

побуждения себя и других к участию в деятельности, направленной на достижение личных или организационных целей. Процесс мотивации включает в себя потребности и мотивы [2, с. 51].

Система мотивации является связующим звеном между нематериальными и материальными стимулами, направленными на работу высокоэффективную и мотивация качественную работу сотрудников. Мотивация методов персонала – один из методов повышения производительности труда. Система мотивации персонала - это комплекс мер, направленных на внутренние потребности и ценности сотрудников. Они направлены не только на усердие, инициативу и желание работать, но и на работу в целом. Еще необходимо учитывать достижение поставленных целей в своей деятельности, повышение общей эффективности организации, а также развитие и повышение профессионального уровня.

Система мотивации двух персонала состоит элементов из двух основных элементов:

1. Компенсационная система, которая следующие включает в себя следующие компоненты:

- Страхование сотрудников;
- Оплата труда;
- Оплата за сверхурочную работу;
- Оплата в случае нетрудоспособности;
- Компенсация в случае потери работы.

2. Не включает компенсирующая система, себя которая включает в себя:

- Постановка контроль целей, задач и контроль их реализации;
- Предложить лидирующих занять одну из лидирующих позиций;
- Различные виды развития комплексов программ профессионального самосовершенствования;
- Сплочение и поощрение коллектива посредством проведения кооперативов.

Следует иметь в виду, что эта система не предусматривает никаких платежей. Существует следующая классификация видов мотивации персонала:

1. Материальная мотивация, которая предполагает денежное вознаграждение, в качестве услуг и материальных объектов. Его можно применять к одному или нескольким сотрудникам, но не ко всей организации, поскольку он не так эффективен;

2. Нематериальная мотивация включает в себя признание заслуг работника, улучшение условий труда, повышение производительности труда, признание коллегами и начальством и т. д. Она применимо не

только к одному работнику, но и ко всей команде, поскольку она способствует формированию отношений каждого сотрудника в организации;

3. Положительная мотивация, которая основана на применении позитивных стимулов;

4. Отрицательная мотивация, противоположность положительной мотивации;

5. Внутренняя мотивация направлена на самостоятельное развитие мотивации работников, что при реализации определенных задач приносит им моральное удовольствие. Тем не менее, сотрудники могут оказаться в поиске выгод, потому что с внутренней мотивацией внешних рычагов, связанных с мотивацией, недостаточно для получения желаемых выгод.

6. Внешняя мотивация может взаимодействовать на персонал положительно или отрицательно и, в конечном итоге, приводит к желаемому результату. В качестве награды может выступать как удовлетворительный результат, так и наоборот. Внешняя мотивация персонала предназначена для стимулирования и улучшения внутренней мотивации. Это может быть достигнуто только с помощью постоянной оценки используемых методов и с помощью особых методов [3, с. 181].

Несмотря на общие схожие признаки мотивации и стимулирования персонала, эти понятия все же следует различать. Мотивация труда - это мотивация работника к эффективной деятельности. А стимулирование - это внешние воздействия, оказываемые на работника, чтобы повысить его производительность и заставить его работать еще лучше. Это означает, что мотивация направлена на повышение внутреннего желания работника, а стимулирование заставляет его работать, если такого желания нет. Для любого заинтересованного руководителя, чтобы его подчиненные работали с большей эффективностью, мотивационная деятельность персонала является важным аспектом [4, с. 148]. Потому что, у каждого сотрудника разные цели работы в организации, например, одному важны деньги, другому интересна карьера, а третьему - хорошая репутация и т. д. Поэтому некоторые руководители ломают голову над тем, чтобы пробудить интерес подчиненных к работе. Однако, как показывает практика, далеко не каждый руководитель имеет необходимый опыт внедрения мотивационных программ для своих сотрудников. Это может занять много времени путем проб и ошибок, чтобы найти правильный способ мотивации персонала.

Поэтому высококвалифицированный и грамотный персонал считается уже половиной успеха для любой организации. Бывает и так, что в первые месяцы новый специалист, который еще не имеет надлежащего опыта и профессиональных знаний, ищет и горит желанием работать. И после их получения эти знания и прошедший испытательный срок становятся менее активными и ленивыми. Это говорит о том, что для каждого работника характерна одна особенность периодическое снижение мотивации. В результате наблюдается снижение эффективности работы персонала организации. Руководители, владеющие приемом управления мотивацией персонала, могут не только вовремя заметить снижение интересов подчиненных к работе, но и своевременно реагировать и принять соответствующие меры для предотвращения ситуаций. С помощью соционика вы можете узнать не только, как человек воспринимает информацию, но и он думает, и как он будет действовать в той или иной ситуации. Он может определить совместимость людей в команде и в то же время более детально и грамотно изучить мотивацию персонала. Соционика обладает специфической характеристикой всех типов интеллекта, в то же время описывая возможные формы поведения этих типов в бизнес-среде и разделяя их на четыре основные группы стимулов:

1. Престиж (статуса, власти). Люди, которые принадлежат к этой группе, стремятся к признанию со стороны окружающих коллег и карьерному росту, потому что для них это главная цель. Если у руководителя нет планов вертикального продвижения сотрудников, то в этом случае можно перейти на другую, более привлекательную и интересную должность. В этом случае работник сам получит моральное удовлетворение от оценки его значимости в организации.

2. Самодостаточность (безопасность). Для людей, принадлежащих к такой группе, обеспеченность и комфорт в повседневной жизни имеют большое значение. Помимо уютной атмосферы и комфорта на рабочем месте, есть хорошая зарплата, в том числе полный социальный пакет, который является одним из лучших методов управления мотивацией персонала организации.

3. Благополучие. В этой группе люди стремятся удовлетворить свои желания. Наиболее подходящим методом управления персоналом будет обеспечение того, чтобы их интересы совпадали с интересами организации. Такие специалисты делают очень хороших консультантов. Потому что для них важно приобретать новые знания и делиться ими с другими.

4. Уникальность (увлекательное занятие, признание заслуг). В

такой группе люди не выносят однообразия работы, потому что знают, что способны на большее. Новые технологии и свободный график - лучшая мотивация для любых новых идей, проектов, изобретений или открытий. Для таких специалистов важно совершенствовать свои навыки и стремиться стать незаменимыми для организации, предприятия и т.д. [5, с. 63].

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующий вывод: организация должна постоянно разрабатывать новые модели мотивации сотрудников. Принимая во внимание тот факт, что для каждой коммерческой организации основной целью является достижение максимальной рентабельности и прибыли, мы считаем, что в рамках реализации кадровой политики, помимо материальной мотивации персонала, организация должна также стремиться внедрять инновационные модели мотивации. Такие модели повысят уровень вовлеченности сотрудников, удовлетворят нематериальные потребности сотрудников, что, в свою очередь, будет способствовать эффективному осуществлению деятельности и максимизации прибыли.

Список литературы

1. Иванов Ю.В. Соционика и мотивация труда / Ю.В. Иванов // Управление персоналом. - 2017. - № 7. - С. 20-22.
2. Казначевская Г.Б. Основы менеджмента. - М.: Наука, 2016. – 226 с.
3. Белашова В.В. Моральные и материальные виды стимулирования // Инновационная наука. - 2017. - № 4. - С. 179-181.
4. Кузьменко Н.И. Проблемы реализации интеллектуальной собственности в РФ / Н.И. Кузьменко, О.В. Козлова В сборнике: Фундаментальные и прикладные исследования: от теории к практике. Материалы II международной научно-практической конференции, приуроченной ко Дню российской науки. – 2018. – С. 147-154.
5. Демченко А.А. Приоритетные направления повышения мотивации труда / А.А. Демченко, Е.В. Сукманов. - Курский государственный университет им. Курск, 2016. - 134 с.

Галкин А.А., Барабышкин В.В.

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Воронежский экономико-правовой институт

Ключевые слова: управление поведением персонала организации, организационные вопросы, управление персоналом.

Keyword: management of the organization's personnel behavior, organizational issues, and personnel management.

Аннотация: публикация посвящена изучению управления поведением персонала. Одним из стратегических целей считается формирование деятельности компаний, направленное на предоставление абсолютно всех зон жизнедеятельности сотрудников.

Abstract: the article is devoted to the study of personnel behavior management. Personnel management is one of the strategic directions of enterprise development, aimed at providing all areas of the organization's life with highly qualified and motivated employees, creating a creative workforce capable of change, development, and renewal.

Работа менеджера заключается не только в управлении второстепенными людьми, но и в создании команды единомышленников. Только форма, а также контроль и управление предприятием является главным показателем того, что инициативой регулирования становится интенсивное неформальное взаимодействие при полном отсутствии некоторых признаков. Его идея основана на доверии и взаимопонимании. Сотрудники компании определяются общим желанием добиться успеха и избежать банкротства. Кто может быть вашим правильным лидером, требует от людей консультаций, обсуждения основных мотивов для тех, у кого нет надежды. Именно поэтому предприниматели стараются привлечь людей, предприниматели дают себе прогрессивные идеи и предпринимательство.

Проблема заключается в том, что поскольку в компании внутри персонала управленческое поведение в настоящее время актуально и важно, то изучение взаимоотношений менеджера с персоналом может осуществляться с учетом трудовых отношений и текущих процессов изучения на основе измерений, что также должно обеспечить все шансы на взаимные симпатии и антипатии на командной основе, которые имеют место в стандартных отношениях менеджеров. Знания, умения и навыки сотрудников имеют все шансы стать главным залогом продуктивности и способности конкурировать в компании. До последнего момента в нашей экономической практике не существовало такого определения, как "Управление персоналом".

С точки зрения концепции командно-административного управления, служащие в компаниях рассматривались точно так же, как и посредническая деятельность, которая должна была действовать

совместно с фактическим руководством, но и указами, ведением отделов, а также с сохранением личных дел сотрудников [1].

В настоящее время управление персоналом компании, формирование изменений и т. д. за подарки в творческой рабочей группе в формировании компетентных и мотивированных сотрудников с жизнедеятельностью компании абсолютно по всем направлениям с целью обеспечения развития компаний по стратегическим направлениям

Менеджер способен анализировать социальный и эмоциональный климат в коллективе, оценивать деятельность управленческого персонала и реализовывать полученные результаты для того, чтобы допускать социальные и эмоциональные события в коллективе. Управление персоналом - это комплексная практическая дисциплина об эффективной конфигурации и способах воздействия на человеческий фактор компании (сотрудник, категория, состав).

Цель менеджера - следить не только за подчиненными людьми, но и развивать отношение к ним единомышленников. Просто цифра, но и полное отсутствие регламентации инициативы и активного неформального взаимодействия, которое становится главным признаком контроля, являются характерными чертами менеджмента в компании [2].

Основной подход к решению этой проблемы заключается в выборе людей с качествами, которые могут обеспечить необходимые идеи, чтобы оказать влияние на всю команду. В любом случае, эта методика состоит из ограниченных сроков, в методе, во-первых, невозможно найти людей, которые обладают качеством все время, и, во-вторых, нет абсолютной гарантии, что в этом случае они будут вести себя бесспорно так, как ожидают организации. Кроме того, потребность во влиянии членов компании от берега к берегу согласуется со всеми возможностями, которые люди будут корректировать через определенный промежуток времени, в отличие от тех качеств, которые отбираются для работы в компании [3].

Второй способ, в соответствии с сущностью, вовсе не стирает прошлого, состоит в том, что предприятие оказывает огромное воздействие на персонал, заставляя его менять свое поведение в лучшую для поставленной цели сторону. Эта методика также будет создаваться в том, чтобы сотрудники, занимаясь яркими аспектами педагогической деятельности, меняли их поведение. Письмо основано на понимании их прошлых навыков поведения, но также и условий, действительно влияющих на их влияние со стороны сообщества. При подобном, посох не представляется как орудие, которое оказывает

определенное влияние, но достаточно мысли, жизненных устремлений, чувств, настроения и т. д.

Имеется 4 ключевых предохранительных приспособления нервной системы:

- вытеснение — вытесняется "недозволенное чувство" лица, что препятствует его концепции ценностей;

- перенесение — все без исключения эмоции также идеи выносятся в иных;

- совершенствование — упрощение либо смена очень не благожелательных с целью рассудки факторов также идей либо действий в прочие, наиболее вполне приемлемые;

- замещение — замена непозволительных с целью нервной системы желаний и идей в противоположные[4].

Хотя также теория психоанализа никак не дает каких-то наиболее наименее точных способов постановления вопросов, с которыми встречается руководитель коллектива, допускается выделить, что также для ее постепенного изучения в основном осознать постановления иных людей, усвоить, что поступки не все время бывают аргументированным и закономерно правомерным. Данное весьма немаловажно с целью постановления трудности находки сотрудников во всём обществе, таким образом равно как многочисленные годы иждивенческого расклада к труду людей также дискредитации испорченных характеров повергли никак не только лишь к неколебимому изменению нервной системы сотрудников, однако также к формированию около их разных эмоциональных комплексов, которые нередко устанавливают действия из-за деятельный также выглядят народам беспричинными также забавными страхами также капризами [5].

Особенности персоны формируются под воздействием естественных качеств (нравственное положение организма, характерные черты высшей нервной работы, чувства, воспоминания, эмоции, понимание), но кроме того общественных условий (навык, социум, наружные условия и т.п.). Гораздо более глубочайшим, нежели западный аспект к реактивной психологии, необходимо принять подход нашей русской школы, что состоит в поведенческой схеме «стимул- реакция» имеет место также некоторое центральное звено- совокупность сложных психотехнических способов, основных концепций и концепций добавочных и ненатурально сформированных стимулов. Самым ключевым катализатором каждой деятельности труда человека считается и будет являться саморазвитие, но также обогащение с помощью данной деятельности.

Цель менеджера - привить креативность каждой из последних работающих государственных должностей. Внешние обстоятельства воздействуют на нас через активность и потребность поведения работника гораздо успешнее, чем то развитие, которое осуществляется через нервную систему человека, обусловленное последующим консерватизмом, оказывающим большое влияние на развитие мотивации и искажения. Таким образом, трансакции, скрытые в проблемных конфликтах и общении, рассматриваются как манипулятивный характер психологического воздействия на работника в рабочем процессе, так и преодоление технологий выхода из игры с целью устранения даже практической значимости.

Список литературы

1. Конфликты в трудовых коллективах Под ред Шаленко, В.Н., – М.: изд-во МГУ, 2014.- 124с.
2. Я и другие: общение в трудовом коллективе / Под ред. Гришина, И.В., –СПб: Лениздат, 2015. - 102 с.
3. Выход из кризиса Под ред. Демпинг, В., – Тверь: Альба, 2013с. 646. - 45с.
4. Руководитель и коллектив: взаимодействие / Под ред. Кулиев, Т.А., Мамедов, В.Б., – М.: Знание, 2013. - 131с.
5. Анисимов Ю.П., Журавлев Ю.В., Куксова И.В., Балабанова Л.И., Жильников А.Ю., Елагина Т.В. Пространственный анализ развития инновационного потенциала предприятий// Вестник ВГУИТ. – 2019.- № 1 (81). - С. 391-39

Илларионова Е.А.

КОНФЛИКТ-МЕНЕДЖМЕНТ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Воронежский экономико-правовой институт

Ключевые слова: конфликт-менеджмент, управление конфликтами, трудовой конфликт.

Keywords: conflict management, conflict management, labor conflict.

Аннотация: статья посвящена исследованию теоретических основ управления трудовыми конфликтами в организации. Возникающие в рамках трудовых отношений споры и разногласия могут носить разрушительный характер, который мешает эффективному функционированию деятельности предприятия. Именно поэтому необходимо уметь регулировать и предотвращать конфликты на ранних стадиях.

Abstract: the article is devoted to the study of the theoretical foundations of labor conflict management in the organization. Disputes and disagreements arising in the framework of labor relations can be destructive in nature, which hinders the effective functioning of the enterprise. That is why it is necessary to be able to regulate and prevent conflicts at an early stage.

На сегодняшний день актуальным вопросом для исследования в рамках управления организациями выступает трудовой конфликт. В общем виде под трудовым конфликтом понимают противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников [1].

В современных концепциях конфликт-менеджмента обозначено большое количество причин конфликтов, которые группируют на общие и частные. Первые обнаруживаются практически во всех возникающих конфликтах, вторые связаны со спецификой конкретного вида конфликта.

К общим причинам конфликта причисляют:

1. Социально-политические и экономические, обусловленные социально-политической и экономической ситуацией в государстве;
2. Социально-демографические, отражающие различия в установках и мотивах людей разного пола, возраста, статуса и т.д.;
3. Социально-психологические, раскрывающие социально-психологические явления в социальных группах, а также групповые мотивы, лидерство, коллективные мнения и настроения;
4. Индивидуально-психологические, связанные с индивидуальными психологическими характеристиками личности.

К частным причинам принято относить нарушение служебной этики, неудовлетворенность условиями труда, ограниченность ресурсов, несоблюдение трудового законодательства.

На сегодняшний день крайне важно для результативного функционирования организации формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Поскольку именно социально-психологический климат демонстрирует, насколько довольны работники различными факторами жизни трудового коллектива, отражает состояние взаимоотношений в рамках трудового коллектива.

Каждый трудовой конфликт носит неповторимый характер, в связи с чем нет возможности предусмотреть рациональный путь выхода из него. Однако ряд ученых в области психологии, социологии,

конфликтологии, менеджмента сформировали несколько основных способов разрешения трудовых конфликтов, которые можно отнести к универсальным (табл. 1).

Таблица 1 - Способы разрешения межличностных конфликтов в трудовой деятельности [2]

Способ разрешения конфликтов	Сущность способа
Избегание, уклонение	— не брать на себя ответственность за решение проблемы; — отрицать наличие конфликта; — считать конфликт бесполезным; — не попадать в ситуации, провоцирующие конфликт.
Принуждение, противоборство	— настоять на своём; — применить власть (менеджер-подчиненный); — занять жесткую позицию.
Сглаживание, уступчивость	— сохранение хороших отношений; — сглаживание разногласий; — поддержать другого.
Компромисс	— поиск решений, удовлетворяющих интересы обеих сторон; — урегулирование разногласий; — вести переговоры.
Конфронтация	— обсуждение проблемы с участием максимального количества участников; — вынесение проблемы на всеобщее обозрение; — откровенное общение.

Отечественный психолог М. Литвак представил собственный подход к поведению в конфликтной ситуации – технику «психологическое айкидо», позволяющую прекратить конфликт еще до его начала [3]. Главный его прием – амортизация, то есть, немедленное согласие с доводами партнера, какими бы они ни были. Данный прием совершенно универсален. Автор техники разделил этот прием на три вида: непосредственная амортизация, отставленная амортизация, профилактическая амортизация.

Непосредственная амортизация удачна в том случае, когда вам явно льстят, приглашают к сотрудничеству или пытаются оскорбить, раскритиковать, следует согласиться. В этом случае согласие с комплиментом позволит выглядеть достойно в любом случае: если приглашение к сотрудничеству истинное, то вы экономите время, в противном случае ваш собеседник сам уйдет от разговора.

Отставленная амортизация применима, когда собеседники, захваченные эмоциями, не могут адекватно оценить ситуацию, свое поведение или поведение коллеги. Каждый слышит только себя и старается отстоять свою точку зрения, что не может привести к

положительному результату. С позиции психологического айкидо, важно остановить разговор, уйти в другое место, сесть и в письменной форме выразить, что рассердило, расстроило, о чем сожалеете и т. д.

Профилактическая амортизация используется в случае, когда конфликты идут по одному и тому же сценарию, упреки однотипны, и вы точно знаете, что услышите.

На сегодняшний день практике конфликт-менеджмента сформулированы и правила предупреждения трудовых конфликтов. По мнению Е.М. Бабосова, они объединяют все существующие подходы к разрешению конфликтов:

1. Принципы "социальной дистанции". Социальная дистанция выражает степень социально-психологической совместимости, близости или отдаленности людей, и в одних ситуациях она едва различима, в других ее длина возрастает до "стайерской" и даже "марафонской". Необходимо стремиться к тому, чтобы предел психологического сближения никогда не был достигнут, чтобы оставалась возможность движения, осталось пространство, в котором еще можно сближаться.

2. "Правило разнообразия". Чем больше взаимной заинтересованности партнеров по общению, чем разнообразнее их интересы и чем больше совпадения этих интересов, тем значительнее ресурс сотрудничества, тем меньше возможностей для возникновения конфликтного противостояния.

3. "Правило сглаживания". "Сглаживатель" старается не выпустить наружу признака конфликта и ожесточенности, апеллируя к потребности в солидарности. Тем самым становится возможным погасить стремление к конфликтному противостоянию у другого человека.

4. Метод исключаемой социальной демонстрации. Исключение произвольного или непроизвольного подчеркивание различий между партнерами по общению позволяет исключить поводы для межличностных конфликтов повышает шансы на конструктивное сотрудничество с окружающими.

Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремин акцентируют внимание на профилактике трудовых конфликтов, под которой понимают работу с еще не начавшимися, а лишь возможными конфликтами. Она предполагает прогнозирование трудовых конфликтов при постоянном информационно-аналитическом сопровождении. Такой подход требует мониторинга конфликтных ситуаций в своей организации и в организациях подобного типа. Надо помнить, что объективного описания конфликта не бывает, оно всегда субъективно.

Профилактику трудового конфликта обеспечивает любая деятельность, направленная на развитие интеллектуальной и коммуникативной культуры фирмы (государственной структуры), на распространение их норм в корпоративной культуре организаций.

Разрешение конфликтной ситуации, предотвращение или ее недопущения сильно зависит от характера, темперамента и личности человека. Так, например, Ф.М. Бородкин и Н.М. Коряк выделяют общие характеристики и основные типы конфликтных личностей, провоцирующих или усугубляющих конфликтные отношения (табл. 2) [1].

Таблица 2 - Основные типы конфликтных личностей

Тип конфликтной личности	Характеристика особенностей поведения
Демонстративный	хочет быть в центре внимания (любими путями); выражено эмоционально-импульсивное поведение; плохо планирует свою деятельность; избегает кропотливой, систематической работы; часто оказывается источником споров.
Ригидный	подозрителен; обладает завышенной самооценкой; прямолинеен и негибок; очень обидчив.
Неуправляемый	импульсивен, плохо контролирует себя; поведение непредсказуемо; часто ведет себя вызывающе и агрессивно; в своих неудачах любит обвинять других.
Сверхточный	предъявляет повышенные требования к себе; очень требователен к окружающим; обладает повышенной тревожностью.
Бесконфликтный	обладает легкой внушаемостью; характерна некоторая непоследовательность поведения; зависит от мнения лидеров; не задумывается над последствиями своих поступков.
Целенаправленно конфликтный	рассматривает конфликт как главное средство достижения своих целей; часто провоцирует конфликты; рационально действует в конфликте, просчитывает варианты ходов, оценивает противников.

Выявив типы конфликтных личностей и особенности их поведения можно подобрать к каждому отдельный подход, который поможет руководителю не только предотвратить конфликтную ситуацию, но и направить эмоции и характер сотрудника в нужное русло. Так, например:

- человеку с демонстративным типом личности следует как можно чаще делать комплименты;

- человеку с ригидным типом конфликтной личности лучше давать задания, которые не связаны с гибким поведением;

- человек с неуправляемым типом характеризуется предсказуемостью, поэтому хорошо изучив поведение человека, можно вовремя предотвратить конфликтную ситуацию;

- человеку со сверхточным типом рекомендуют давать такие задания, в которых они смогут проявить свою ответственность, тем самым чувствовать себя нужным;

- человек с бесконфликтным типом личности требует от руководителя или коллег осторожности в отношениях, поскольку в силу слабости своего духа он "продаст кого угодно";

- человека с целенаправленно конфликтным типом личности необходимо сделать своими сторонниками и направлять их таланты в нужное русло.

Таким образом, главный момент динамики мирного разрешения конфликта – это нахождение пунктов согласия (компромисса), введение его в конструктивные рамки и налаживание переговорного процесса. Надо отметить, что на современном этапе развития российского общества именно конструктивный диалог и техника ведения переговоров являются самым слабым местом на всех уровнях. Переход к рыночно регулируемой экономике, демократическому правовому государству немислим без установления баланса интересов и соответственно без переговоров. Они – это важнейшая составная часть процесса разрешения разного рода конфликтов.

Список литературы

1. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – С. 156.

2. Китаева Г. 5 стратегий поведения в конфликте. Методика Томаса-Килмана [Электронный ресурс] / Г. Китаева // Режим доступа: <http://www.nevrozovnet.ru/osnova/5-pyat-strategij-povedeniya-v-konflikte-metodika-tomasa-kilmana.html> (дата обращения: 21. 11. 2019).

3. Литвак, М.Е. Психологические айкидо: учебное пособие / М. Е. Литвак. – Ростов н/Д.: Феникс, 2020. - С. 29.

4. Илларионова, Е.А. Современные подходы к развитию персонала организации / Е.А. Илларионова, К.В. Колотий // В сборнике: XXII Всероссийская научно-практическая конференция Нижневартговского государственного университета. Материалы конференции. Научный редактор: Д.А. Погоньшев. 2020. С. 86-91.

5. Илларионова, Е.А. Влияние человеческого фактора на конкурентоспособность организации / Е.А. Илларионова, М.И. Зубова // В сборнике: XXII Всероссийская научно-практическая конференция Нижневартковского государственного университета. Материалы конференции. Научный редактор: Д.А. Погоньшев. 2020. С. 25-28.

6. Зубова, М.И. Роль персонала в конкурентоспособности организации / М.И. Зубова, Е.А. Илларионова // В сборнике: Лучшая научно-исследовательская статья 2020. Сборник статей по материалам всероссийского научно-исследовательского конкурса.

Коваленко Т.В.

МОББИНГ ПЕРСОНАЛА, КАК ЯВЛЕНИЕ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Донецкий национальный технический университет

Ключевые слова: моббинг персонала, боссинг, булинг, организация, социальное явление, третирование, моббинг-процесс.

Key words: human resource mobbing, bossing, bowling, organization, social phenomenon, pacing, mobbing process.

Аннотация. В статье рассматривается сущность моббинга персонала как социального явления организации, причины возникновения и последствия. Приведена классификация моббинга и причин возникновения. Обоснован механизм профилактики моббинг-процессов.

Abstract. There is discussed the essence of human resource mobbing as a social phenomenon of the organization, the causes and consequences. The classification of mobbing and causes is given. The mechanism of prevention of mobbing processes is justified.

В настоящее время широко освещаются проблемы нарушений взаимоотношений в различных трудовых коллективах. Актуальность изучения этого вопроса обусловлена необходимостью получения научного знания причин распространения деструктивных взаимоотношений, практического применения помощи, выработки рекомендаций и предложений по преодолению подобных взаимоотношений в трудовой сфере.

Деструктивные межличностные взаимоотношения в различных трудовых коллективах приобрело название «моббинг». Моббинг – это психологическое третирование в коллективе, которое относится к кому-то из сотрудников со стороны его коллег, подчиненных или начальства, осуществляемое с целью принуждения его уйти с места

работы [1]. В течение нескольких десятилетий решением проблемами моббинга заняты психологи и общественные деятели ведущих стран мира. В ряде европейских стран проблема моббинга решается на законодательном уровне, активно реализуются антимоббинговые программы [2].

Термин «моббинг» был введен в 1963 г. научным деятелем Конрадом Лоренцем. Моббинг, с его точки зрения, представляет собой атака группы мелких животных на более крупного. Шведский врач Питер-Пауль Хайнеманн использовал этот термин в 1969 году для обозначения феномена нападения группы людей на лицо, которое своим поведением нарушает социальные нормы. В современном значении этот термин был впервые использован шведским врачом и психологом Хайнцем Лейманн. Он использовал понятие «моббинг» относительно трудовой деятельности. В конце семидесятых годов Лейманн начал проводить исследования прямых и косвенных нападок на рабочем месте, а в середине девяностых годов опубликовал свою первую работу, где обобщил научные выводы предыдущих исследований [3].

Таким образом, были выделены следующие виды моббинга:

- вертикальный – коллектив выступает против своего сотрудника или начальник выживает работника (боссинг – от английского boss);
- горизонтальный – третирование коллективом одного из коллег. Данный вид моббинга в наибольшей степени отражает содержание самого термина, с английского «to mob» означает грубить, травить;
- буллинг – чаще всего этим словом обозначают насмешки «один на один»;
- сэндвич-моббинг – одновременное третирование по вертикали и по горизонтали.

При этом около трети случаев моббинга – это именно боссинг, целью которого является изоляция, отстранения и, в конечном результате, выживание сотрудника из трудового коллектива. В тоже время в трудовом коллективе может возникнуть ситуация мобинга подчиненными своего руководителя. Такая ситуация возможно, когда руководитель очевидно менее компетентен в профессиональных вопросах и не является лидером для своих сотрудников.

Причины моббинга делятся на социальные, производственные и индивидуальные. В свою очередь к социальным причинам моббинга можно отнести такие как, изменение социальной структуры, возникающие ценностные конфликты, наличие социально-дискриминирующих ценностей в организации. Производственными причинами моббинга персонала являются: неблагоприятные условия

внешней среды, применяемые организационные структуры, продвижение по карьерной лестнице, как стимул для конкурентов, недостаточно четкое распределение задач. Индивидуальные причины представляют собой возникновение неопределенной стрессовой, кризисной ситуации, причинно-следственное поведение сотрудника, толчком к которому послужили зависть, антипатия, фрустрация, страх.

Основные социальные формы проявления моббинга: деструктивные и негативные социальные-трудовые отношения, а именно – прекращение общения; запрет коллегам разговаривать с субъектом, его бойкот; посягание на социальный авторитет, насмешка или распространение сплетен; подозрения в психических расстройствах; насмешка над физическими недостатками, личной жизнью, национальностью; нападки на политические или религиозные убеждения; поручение работ, унижающих чувство собственного достоинства; необъективная и обидная оценка работы; сомнения в решениях субъекта и т.д. [4]. Необходимо также отметить, что не важную роль здесь играет не только завышенная самооценка, но и заниженная, так как человек с низкой самооценкой проецирует свой внутренний мир и переживания на окружающих, и в целях самозащиты будет пытаться разрушить или понизить их самооценку (сделать ее такой же низкой в результате третирования со стороны коллег) [5].

Психологическое третирование в значительной степени негативно влияет как на здоровье, психическое и физиологическое, объекта моббинга, результаты его трудовой деятельности и личной жизни, так и на основные показатели результативности организации в целом. Последствия моббинга делятся на индивидуальные и организационные. К индивидуальным последствиям относятся психические расстройства и физические заболевания, деструктивное влияние на личную жизнь, самоубийство. Организационными последствиями являются: влияние на социально-психологический климат в трудовом коллективе, ухудшение его результатов работы, а также увеличение текучести, и как следствие, новый набор персонала.

Непринятие соответствующих мероприятий по предупреждению моббинг-процессов среди работников организации, в конечном итоге выльется в угрожающих масштабах, последствия которого негативным образом скажутся не только на самих работниках организации, но и на эффективности деятельности организации в целом. Немецкая исследовательница моббинга Б. Мешкустат акцентирует внимание на том, что у всех объектов моббинга в организации снижается персональная мотивация труда, у половины сотрудников происходит

блокада творческого и инновационного мышления, наблюдаются частые пропуски работы в связи с различными заболеваниями. Как следствие, треть работников меняет работу в пределах своего предприятия, 20% увольняются сами, 5% снижают в должности, 15% увольняет работодатель [6].

Поэтому решение данной проблемы требует наличия четко разработанного механизма по профилактике моббинг-процессов среди работников. В целом, профилактика моббинга в организации означает принятие опережающих мер задолго до возникновения конфликта для его предотвращения или направления в конструктивное русло. Основной упор при профилактических мероприятиях делается на разработку конкретных условий по минимизации влияния факторов, стимулирующих моббинг.

Для более тщательного изучения причин возникновения и профилактики моббинг-процессов целесообразным является изучение взаимосвязи между уровнем распространения моббинг-процессов и уровнем доверия в определенной организации и в государстве в целом; исследование масштабов моббинга и ценностных ориентаций населения; анализ влияния исторического, экономического и политического развития государства; а также следует заметить, что в странах, с высоким уровнем безработицы, моббинг в трудовой сфере может иметь более интенсивный характер, чем там, где он низок, как следствие усиленной конкуренции за сохранение рабочего места [7].

Формирование механизма профилактики моббинг-процессов предусматривает реализацию индивидуальных и организационных профилактических мероприятий.

Организационные мероприятия осуществляются путем: 1) создания благоприятных условий труда в организации: прозрачность в организации и оплате труда, устранение избыточных или недостаточных требований к сотрудникам, оздоровительные процедуры; 2) поддержание производительных социальных и трудовых отношений в коллективе: профилактика моббинга посредством консультаций с психотерапевтом, обучение менее опытного сотрудника более опытным в процессе работы, тренинги для руководителей; 3) институционализации проблемы моббинга: тематические семинары по повышению квалификации персонала, назначения внутриорганизационных консультантов по проблеме моббинга, разработка и внедрение организационных соглашений. Индивидуальная профилактика моббинг-процессов в системе межличностных отношений в социально-трудовой сфере должна

осуществляться как самими работниками, так и непосредственно руководителями подразделений.

Список литературы

1. Абашкина О. Моббинг по-немецки // Справочник по управлению персоналом. 2007. №9. С.120–124.
2. Ноа Дэвэнпорт. Моббинг: эмоциональное насилие на рабочих местах в США / Ноа Дэвэнпорт, Рут Шварц и Гейл Эллиотт. 1997. 218 с.
3. Белых-Силаев Д.В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей // Юридическая психология. 2008. № 1. С. 46–48.
4. Ваниорек Л. Моббинг: когда работа становится адом [Пер. с нем. И. С. Борисова]. М.: Интерэксперт, 1996. 168 с.
5. Корыстина Е. Об участниках моббинга в организациях // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2012. № 4. С. 132 – 138.
6. Лагутина І. В. Мобінг на робочому місці: правовий аспект // Актуальні проблеми держави і права. 2011. № 57. С. 133–138.
7. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) // Социологический журнал. 2016. Том 22. № 3. С. 49 – 66.

Назыбина В.А., Кузьменко Н.И.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ЛОГИСТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Воронежский государственный педагогический университет

Ключевые слова: цифровизация, логистика, логистический процесс, предприятие, трансформация, тренд, инновация.

Keywords: digitalization, logistics, logistics processes, company, transformation, trend, innovation.

Аннотация: в статье рассмотрена тема, отражающая влияние современной тенденции к цифровизации на развитие логистических процессов российского предприятия; приведены перспективные направления усовершенствования системы логистики России; сделан вывод о том, что цифровизация сегодня – главный тренд логистики.

Abstract: This article presents the topic about digitalization effect on the development of logistics processes of a Russian company; the perspective directions of improvement of the Russian logistics system are given; digitalization today is the main trend in logistics.

Результаты интенсивной эволюции и массового распространения информационных технологий, которые мы называем цифровизацией, составляют основу появления тенденций к значительным изменениям в экономике не только нашей страны, но и в экономиках всех стран мира.

С некоторого момента времени цифровизация переросла в явление повсеместное, затрагивающее всё общество. Сегодня особенное влияние она оказывает и на развитие логистических процессов предприятия, поскольку в современных условиях ею охвачены абсолютно все сферы экономики, отчего предприятиям так же важно научиться приспосабливаться к происходящим изменениям, так как от этого напрямую зависит эффективность и успешность их деятельности. Вышеизложенное позволяет нам заключить актуальность темы данной статьи и установить, что оказываемое процессом цифровизации влияние на логистику очевидно.

Результаты работы со своевременно полученной новой информацией в будущем составят основу для определения принципов улучшения и повышения эффективности логистических процессов предприятия.

Современная логистика подвержена воздействию множества факторов. Исходя из этого, сегодня она претерпевает существенные изменения.

Под логистикой принято понимать теорию и практику управления материально-техническим снабжением предприятия, в которую входят: управление материальными, информационными и людскими потоками с целью их оптимизации.

В свою очередь, логистический процесс – это совокупность последовательных действий, направленных на достижение определённого, заранее заданного, результата, включающих в себя: процесс доставки груза, процесс снабжения предприятия сырьём и материалами, процесс физического распределения продукции и другие.

Функционирование деятельности предприятия при выполнении логистических процессов осуществляется благодаря работе с клиентами, поскольку логистика связана с людскими потоками с двух сторон: со стороны обслуживания (деятельность логистов – то есть сотрудников предприятия) и со стороны контакта с потребителями логистических услуг – непосредственной работы с клиентами.

В этой связи требования клиентов постоянно растут: с точки зрения быстроты оказываемых логистических услуг – потребитель жаждет

ускорения процессов; с точки зрения качества – создание условий, обеспечивающих прозрачность логистики.

Находясь в условиях глобальной и стремительной цифровизации (экономики), обеспечение вышеописанных интересов как потребителей, так и самих предприятий ведёт к тому, что логистика вынуждена проходить через свою трансформацию в новую модель, которая отвечала бы новым изменяющимся условиям и требованиям нового дня, а именно: новая модель должна улучшить процессы управления цепями поставок, которые, в свою очередь, должны эволюционно развиваться до основы на интеллектуальных мобильных технологиях.

Глобальное движение в сторону цифровизации трансформирует и логистическую отрасль. «Цифра» меняет каналы движения товаров, форматы поставки и процессы управления. Компании, вкладывающиеся в цифровые технологии, вырываются в лидеры отрасли. Однако в целом уровень диджитализации российской логистики остается невысоким. [1].

В связи с этим, сегодня приобретает большую популярность среди трансформации логистических процессов на предприятии переход от отдельных решений к платформенным. Данное явление применимо среди грузоперевозок и организации мультимодальных перевозок.

Подобные изменения, связанные с цифровизацией логистики, оптимизируют все процессы и повышают эффективность использования массивов данных для создания новых сервисов.

Такие механизмы положительно сказываются на общем результате, что свидетельствует о положительном эффекте влияния «цифры» на логистические процессы.

Благодаря инновациям, вводимым на предприятия посредством цифровизации, логистика приобрела и другой тренд – принятие новых решений, которые позволяют ускорять процессы поставки. Отсюда, подобные решения стали основной задачей торговой розницы.

Ускорение процесса доставки стало возможным с помощью осуществления совокупности операций по перегрузу и распределению отправок из большегрузных автомобилей в малотоннажные для доставки до магазинов. Тем самым изменения коснулись комплектации заказов: сегодня уже стараются не применять систему складов, то есть товары не хранятся на складе, а комплектуются в необходимые заказы сразу. Однако система покупок в Интернет-магазинах до сих пор, естественно, практикует склады, иначе их деятельность представляется невозможной, поскольку об эффекте ускорения поставок речи и не пойдёт, соответственно, предполагаемые

клиенты даже и не станут совершать никаких заказов, что вполне с точки зрения экономики логично.

Не смотря на хранение продукции на складах, если речь идёт о логистике Интернет-магазинов, эффект ускорения в данном случае так же возможен: все логистические процессы по созданию заказов товаров в сети передаются в «руки» одного оператора, что существенно сокращает затрачиваемое время на осуществление операции. Тем самым покупатель получает товар значительно быстрее.

В этой связи в Российской Федерации примером другого изменения, связанного с цифровизацией логистики, а именно: интеграции при управлении цепочками поставок, стал проект группы X5 Retail Group, вышедшей на рынок транспортно-логистических услуг для e-commerce.

Подводя итог написанному выше, хотелось бы привести ряд так называемых нестандартных решений, используемых при осуществлении логистических процессов предприятия под влиянием цифровизации.

Так, перспективным направлением в управлении цепочками поставок сегодня считается Интернет вещей, оптимизация и эффективность которого в логистике заключена в следующем: снижаются затраты на грузоперевозки и повышается прозрачность логистических операций.

Другое перспективное направление – роботизация внутрискладской логистики и автоматизация логистических процессов предприятия, в целом, что не требует дополнительных разъяснений.

Таким образом, тезис о том, что цифровизация – действительно главный тренд логистики сегодня является справедливым.

Технологии цифровизации прочно входят в осуществление логистических процессов, находя свою нишу на предприятии, повышая его эффективность.

Список литературы:

1. Retail.ru – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.retail.ru/articles/tsifrovizatsiya-glavnyy-trend-logistiki/>.

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Кургузкина Е.Б., Неклюдова И.С.

ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТА И СУБЪЕКТИВНОГО СОСТАВА ПРЕСТУПЛЕНИЯ, СОВЕРШЕННОГО В СОСТОЯНИИ АФФЕКТА

Российский государственный университет правосудия

Ключевые слова: Убийство в состоянии аффекта, аффект, субъект убийства, субъективная сторона убийства.

Keywords: Murder in a state of passion, affect, the subject of murder, the subjective side of murder.

Аннотация: В рамках данной статьи автором, на основе анализа норм действующего законодательства, трудов ученых исследуются вопросы, связанные с субъектом и субъективной стороной состава преступления, предусмотренного ст. 107 УК РФ «Убийство, совершенное в состоянии аффекта». По результатам проведенного исследования автором формулируются выводы относительно указанных элементов исследуемого состава преступления.

Abstract: Within the framework of this article, the author, based on the analysis of the current legislation, the works of scientists, examines issues related to the subject and the subjective side of the crime under article 107 of the criminal code "Murder committed in a state of passion". Based on the results of the study, the author formulates conclusions regarding these elements of the crime under investigation.

Безусловным фактом является то обстоятельство, что в настоящее время состав преступления предусмотренный ст. 107 УК РФ является одним из наиболее «стабильных» в действующем уголовном законе, по той причине, что с 1996 года (момента принятия ныне действующего УК РФ) в исследуемый состав только один раз вносились изменения - Федеральным законом от 07.12.2011 № 420-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» была изменена санкция указанной статьи. Вместе с тем, в научной литературе высказываются мнения о том, что указанный состав преступления требует ряда законодательных изменений, однако для того, чтобы определить необходимость внесения тех или иных изменений, необходимо проанализировать состав указанного преступного деяния и при этом особо остановиться на вопросах

субъекта и субъективной стороны преступления предусмотренного ст. 107 УК РФ, т.к. именно характеристики субъективной стороны и субъекта преступления позволяют квалифицировать убийство как совершенное в состоянии аффекта.

Если мы обратимся к современной научной литературе, то можем отметить, что в 2017 – 2020 годах осмыслению вопросов субъекта и субъективной стороны состава преступления, предусмотренного ст. 107 УК РФ посвятили свои работы следующие авторы: Авдеева Е.В., Гардюшин Н.А., Синюкова Т.Н., Мерзлякова В.А., Гримальская С.А. и другие авторы. Проанализировав работы данных авторов и нормы действующего законодательства, мы пришли к нижеследующим выводам.

Аффект (от лат. *Affectus* – душевное волнение) – внезапно возникающее в острой конфликтной ситуации чрезмерное психическое перевозбуждение. Проявляющееся во временной дезорганизацией сознания (его суждений) и крайней активации импульсных реакций. Поведение, сопровождающееся резким изменением обычного поведения, расстройство вегетативной нервной системы, изменение цвета лица, яркая мимика, прерывистая речь, изменение тембра голоса, снижение способности к волевой регуляции своего поведения, падает уровень самоконтроля. В момент спада – истощение нервной системы им организма, зачастую человек засыпает и страдает частичной амнезией.

Стадии развития аффекта: подготовительная (эмоциональное напряжение); аффективный взрыв (внезапный) (преступление, предусмотренное ст. 107 УК РФ, совершается именно на этой стадии); истощение (спад физической активности, бессилие, сонливость, раскаяние, возможна амнезия).

Аффект может быть вызван вызванного одним из следующих деяний: насилием, издевательством или тяжким оскорблением со стороны потерпевшего. Издевательство – продолжительные действия, преследующие своей целью унижение чести и человеческого достоинства (возможно, в скрытой форме), которые, как правило, выражаются в злой насмешке над индивидуальными особенностями другого лица. По своей сути издевательство является разновидностью психического насилия. Тяжкое оскорбление – настолько грубое унижение чести и достоинства лица, что может породить состояние аффекта. В данном случае понятие носит оценочный характер, ввиду того, что в каждом конкретном случае нужно будет удостовериться, могло ли такого рода тяжкое оскорбление породить аффект, соответственно, необходимо оценивать данный факт в неразрывной

связи с личностью виновного. Иными противоправными или аморальными действиями (бездействиями) потерпевшего – аморальные действия – осуждаемое обществом поведение (супружеская измена, разглашение частной информации и т.д.). К иным действиями, противоправного характера могут относиться: длительная невыплата заработной платы, отказ в оказании медицинской помощи и т.д.

Особенность состава преступления, предусмотренного ст. 107 УК РФ, заключается в том, что ему свойственна усложненная субъективная сторона. В конструкции состава названного деяния вина имеет специфические свойства, что позволяет отличать ее от вины в других смежных составах.

Так, в уголовном праве до сих пор ведутся споры относительно вида умысла рассматриваемого преступления. Мы поддерживаем точку зрения тех авторов, которые считают, что убийство в состоянии аффекта может быть совершено как с прямым, так и с косвенным умыслом. Другие исследователи утверждают, что аффект свидетельствует исключительно о косвенном умысле. Так, в частности, В.Н. Ткаченко пишет, что аффектированный умысел является разновидностью косвенного, поскольку возникает внезапно. Однако с указанной точкой зрения сложно согласиться, поскольку круг обстоятельств, при которых может быть совершено убийство в состоянии аффекта гораздо шире, и нет необходимости ограничивать состав лишь косвенным умыслом. Например, в порыве ревности или мести человек может осознавать общественную опасность своих действий, предвидеть наступление последствий и желать их. Но в силу сужения сознания из-за провоцирующего поведения потерпевшего, это действие совершается в состоянии аффекта и, соответственно, подпадает под все признаки состава преступления, предусмотренного ст. 107 УК РФ.

Мотив возникает внезапно и тут же порождает аффект и умысел, считается, что мотивом может быть только месть. Ввиду отсутствия временного разрыва между возникновением аффекта и совершением объективной стороны преступления, приготовление к данному преступлению невозможно, а в случае его наличия следует квалифицировать как простое убийство (если нет квалифицирующих признаков). Между аффектом и причинением смерти должен пройти небольшой промежуток времени, иначе ст.107 УК РФ не вменяется. При аффекте умысел на совершение преступления всегда возникает одновременно с данным психофизиологическим состоянием. Однако не важно, когда произошел провоцирующий аффект поступок.

Наличие причинно-следственной связи между действиями потерпевшего и деянием виновного, а также наличие состояния аффекта в период осуществления объективной стороны преступления устанавливается судебно-медицинской экспертизой.

Субъект преступления – лицо, достигшее возраста 16 лет. Зачастую у лица проявляются такие психические особенности, как робость, сверхчувствительность, астеничность и т.д. Отметим, что отказ законодателя установить возраст уголовной ответственности по данному составу с 14 лет обуславливается особенностями аффекта как особого психического состояния, которое возникает в силу ряда негативных действий со стороны потерпевшего лица и преобладающим мнением о том, что несовершеннолетние до 16 лет не должны нести за данные деяния уголовную ответственность.

Подводя итог всему вышеизложенному, мы можем сделать вывод о том, что в настоящее время в науке ведутся дискуссии относительно определения субъективной стороны преступления, предусмотренного ст. 107 УК РФ, а именно, возможно ли совершение данного преступного деяния только с косвенным умыслом, или же возможен как прямой и косвенный умысел. На наш взгляд нет каких-либо препятствий к тому, чтобы убийство в состоянии аффекта может быть совершено с прямым или косвенным умыслом. Что касается субъекта преступления, то в данном случае он общий – лицо, достигшее к моменту совершения преступления возраста 16 лет.

Список литературы

1. Авдеева Е.В. Спорные вопросы квалификации убийства, совершенного в состоянии аффекта // Российский следователь. 2019. № 1. С. 29
2. Гардюшин Н.А., Синюкова Т.Н. Уголовно-правовая характеристика убийства, совершённого в состоянии аффекта // Уголовная ответственность и наказание. опыт России и зарубежных стран. Сборник статей по материалам научно-практической конференции. 2019. С. 34.
3. Мерзлякова В.А., Гримальская С.А. Некоторые проблемы квалификации убийства, совершенного в состоянии аффекта // Образование и право. 2020. № 2. С. 273.
4. Ткаченко В.Н. Квалификация убийства и причинение тяжких последствий, совершенных в состоянии сильного душевного волнения / Ткаченко В. Н. // Вопросы криминалистики. 1967. № 12. С. 79.

Петрова С.И., Бут Т.П.

ПОДХОДЫ К ПОНИМАНИЮ СОДЕРЖАНИЯ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫХ РЕЖИМОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Воронежский экономико-правовой институт

Ключевые слова: административно-правовой режим, правовое регулирование, нормы административного права.

Key Words: administrative and legal regime, legal regulation, rules of administrative law.

Аннотация: представлены различные подходы к понятию содержания административно-правового режима, выделены его признаки и характерные особенности, рассмотрены некоторые виды основных административных режимов.

Abstract: various approaches to the concept of the content of the administrative-legal regime are presented, its features and characteristic features are highlighted, and some types of the main administrative regimes are considered.

Важным и незаменимым элементом в обеспечении определенного правопорядка в государстве является система административно-правовых режимов. В современных правовых актах законодательного и подзаконного характера на федеральном, региональном и муниципальном уровнях власти закреплено большое число комплексных административно-правовых средств и методов. Они используются для специального режима регулирования охраны правопорядка, обеспечения безопасности и защиты общественных отношений, которые способствуют их развитию в нужном направлении, для ограничения и пресечения негативных действий и последствий на личность, а также для обеспечения ее прав и свобод в соответствующих условиях.

Рассматривая административно-правовой режим, необходимо четко понимать, что он собой представляет. Поэтому для начала проанализируем различные подходы к пониманию содержания административно-правовых режимов, которые представляют российские исследователи этой области знаний.

Изучая точку зрения С.Н. Керамовой и М.М. Абдуллаева можно выделить следующее: административно-правовой режим рассматривается как определенный нормами административного права особый порядок функционирования его субъектов, направленный на

упорядочение общественных отношений в сфере государственного управления [1].

По мнению профессора А.Ф. Ноздрачева административно-правовой режим является особым и чрезвычайно важным элементом российского правопорядка, закрепленным в административно-правовых актах законодательного и подзаконного характера, и который обеспечивает достижение целей государственного управления, поддержание устойчивого состояния системы управления и протекающих в ней процессов [2].

Как считают в своих работах Д.Н. Шурухнова и Л.С. Комовкина, административно-правовой режим представляет собой регулятивные свойства системы государственного управления, предназначенные для выполнения отдельных возложенных на нее задач и функций и обеспечивающих стабильность государства в обычных и особых условиях его жизнедеятельности [3].

И.Ф. Сябарева определяет административно-правовой режим как глубокое, содержательное правовое явление, которое связывает в одно целое определенный комплекс правовых средств в соответствии со способами правового регулирования и его типами. Причем значение и социальная ценность их состоит в том, что устанавливаемые государством способы регулируют и упорядочивают общественные отношения, а также обеспечивают осуществление их субъектами своих прав и обязанностей, защиту своих интересов [4].

Как отмечает А.Н. Шепелёв, административно-правовой режим представляет собой особый порядок правового регулирования, который выражается в определенном сочетании юридических средств и создает необходимое социальное состояние и конкретную степень благоприятности для удовлетворения интересов субъектов права [5].

О.В. Зиборов рассматривает административно-правовой режим как официально установленный особый порядок правового регулирования, который отражает совокупность юридических и организационных средств, используемых для закрепления социально-правового состояния объектов воздействия, и который направлен на обеспечение их устойчивого функционирования [6].

Принимая во внимание тот факт, что в работах исследователей представлено большое количество определений понятия «административно-правовой режим», однако все они имеют похожие черты, выражающиеся в определенных признаках. Так, к примеру, А.В. Константинов определил следующие основные признаки административно-правовых режимов [7]:

- установление в законодательстве и обеспечение правовых режимов государством;
- наличие целевой направленности на регламентирование отдельных конкретных областей общественных отношений, при этом выделяя те или иные субъекты и объекты права в определенных временных и пространственных границах;
- определенное сочетание юридических средств, характеризующих собой особый порядок правового регулирования;
- создание конкретной степени благоприятности либо не благоприятности для удовлетворения интересов отдельных субъектов права.

Обобщая вышеупомянутое, для характеристики административно-правовых режимов выделяют ряд особенностей:

- они устанавливаются в сфере публичного управления и в сфере деятельности органов исполнительной власти;
- они регламентируются, в основном, нормами административного права;
- они закрепляют и детализируют правила поведения граждан, государственных органов, предприятий, учреждений и общественных объединений;
- на них вводятся дополнительные ограничения и возлагаются дополнительные обязанности;
- они широко используют административные методы воздействия;
- над ними вводится дополнительный контроль за соблюдением правил поведения гражданами и юридическими лицами, а также государственной администрацией;
- нарушение правил режима влечет за собой применение дополнительных мер государственного принуждения.

Итак, административно-правовой режим – это совокупность правил поведения, деятельности граждан и юридических лиц, закрепленных в нормативно-правовых актах, это порядок реализации ими прав и законных интересов в определенных ситуациях в сфере публичного управления. Данные правила направлены на обеспечение общественного порядка и общественной безопасности, специально создаваемыми для этой цели органами, подразделениями и службами органов государственного управления.

Основной целью административно-правовых режимов является предупреждение правонарушений и наступления иных вредных последствий, опасных для личности, общества и государства, для обеспечения общественной безопасности и общественного порядка.

Таким образом, по мнению Зиборова А.В., во-первых, правовой режим, объединяет разнообразный юридический инструментарий и заставляет его работать на единых правовых началах. Во-вторых, он обеспечивает его специализацию и некоторое разграничение, создает различные условия реализации прав и обязанностей субъектов в зависимости от целей и задач, времени и места совершения деятельности, обстановки, которая складывается под влиянием внешних факторов [6].

В настоящее время с учетом кризисной ситуации в мире в Российской Федерации произошли определенные изменения в социально-экономической, культурной, демографической сфере. Причем, эти перемены не могли не сказаться на правовой системе государства, что, в свою очередь, способствовало трансформации юридической формы одного из наиболее сложных и востребованных элементов, которым является правовой режим.

Подобные изменения практически во всех сферах государственного управления наглядно показывают, что без постоянного учета регулятивных свойств правовых режимов система государственного управления не может выполнять возложенные на нее задачи и функции. В большей степени это проявляется при осуществлении государственного управления в условиях возникновения чрезвычайных ситуаций, вызванных техногенными, природными и социальными факторами.

На основании вышеизложенного следует, что исследование специальных административно-правовых режимов является своевременным и актуальным. Следует подчеркнуть, что изучение проблем, связанных с реализацией специальных административно-правовых режимов, имеет в России довольно продолжительную историю. Первые работы по исследованию административно-правовых режимов были опубликованы в нашей стране в конце XIX и начало XX вв. В советский период снова вырос интерес к этой проблеме из-за техногенных аварий, межнациональных конфликтов, которые вызвали необходимость разработки и принятия ряда законодательных актов, содержащих в себе правовые нормы специальных административно-правовых режимов.

Важным этапом в становлении и развитии института специальных административно-правовых режимов, которые в настоящее время занимают значимое место в системе административно-правовых средств предупреждения и пресечения чрезвычайных ситуаций, было принятие Конституции Российской Федерации.

Для обеспечения административно-правовых режимов используют совокупность средств и приемов на основе норм административного права, при помощи которых реализуется административно-правовой режим [1]:

- специальное государственное регулирование, которое направлено на формирование нормативных условий функционирования отдельных объектов;
- разрешительный способ реализации прав и свобод, выполнение определенных работ, осуществление деятельности при условии предварительного согласования;
- широкое применение прямого государственного принуждения;
- постоянный мониторинг уполномоченных субъектов за функционированием объектов государственного управления;
- организационно-техническое обеспечение установленных режимных правил.

В качестве примера рассмотрим несколько правовых режимов, действующих в Российской Федерации: паспортный режим, таможенный режим, пограничный режим, режим военного и чрезвычайного положения.

Паспортный режим представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих порядок выдачи, обмена, изъятия паспортов, а также правила регистрационного учета граждан по месту пребывания и по месту жительства. Паспортная система Российской Федерации выполняет важнейшую роль в системе учета населения, в реализации прав и обязанностей граждан, в охране общественного порядка и гарантирует общественную безопасность, т.е. используется в борьбе с преступностью, в розыске лиц и в профилактике различных правонарушений [2].

Таможенный режим является таможенной процедурой, которая определяет порядок применения в отношении некоторых товаров таможенных пошлин, налогов, запретов и ограничений, установленных в законодательстве РФ. Участник внешнеэкономической деятельности вправе в любое время выбрать любой таможенный режим либо изменить его на другой, независимо от характера, количества, страны назначения или страны происхождения товара.

Пограничный режим – это режим пограничной зоны, территориальных вод, а также внутренних вод, имеющих выход к государственной границе Российской Федерации. Пограничный режим служит исключительно интересам создания необходимых условий для охраны государственной границы и включает следующее:

- правила хозяйственной, промысловой и иной деятельности, проведения массовых общественно-политических, культурных и других мероприятий в пограничной зоне;
- условия въезда (прохода), временного пребывания, передвижения лиц и транспортных средств в пограничной зоне;
- нормы учёта и содержания российских маломерных самоходных и несамоходных (надводных и подводных) судов (средств) и судов (средств) передвижения по льду, их плавания и передвижения по льду;
- правила ведения промысловой, исследовательской, изыскательской и иной деятельности в территориальных и внутренних водах РФ, российской части вод пограничных рек, озер и иных водоемов. Установление иных правил пограничного режима не допускается.

Чрезвычайное положение представляет собой такой особый правовой режим, который предполагает ограничение установленных Конституцией РФ и законами прав граждан и организаций, возложение на них дополнительных обязанностей, а также особый порядок деятельности органов государственной власти и местного самоуправления. Данный режим объявляется в исключительных случаях в интересах обеспечения безопасности граждан и защиты конституционного строя. Установленный при введении чрезвычайного положения правовой порядок помогает устранять обстоятельства, которые являются факторами угрозы, а также восстанавливать законность и правопорядок для нормализации чрезвычайной ситуации. Правовая основа чрезвычайного положения определена в статьях 56, 88, 102 Конституции РФ, Федерального конституционного закона «О чрезвычайном положении» и некоторых других законов [8].

Военное положение – это особый правовой режим, который может вводиться на территории Российской Федерации (или в отдельных ее регионах) согласно Конституции РФ по указу Президента РФ в случае агрессии против Российской Федерации или непосредственной угрозы. Целью введения военного положения является создание условий для отражения или предотвращения агрессии против России.

Действие режима военного положения обусловлено конкретной датой и временем начала действия военного положения, которые устанавливаются указом Президента РФ о введении военного положения, а заканчивается датой и временем прекращения действия военного положения.

Во время действия режима военного положения в соответствии с настоящим Федеральным конституционным законом для обеспечения обороны страны и безопасности государства могут в той или иной

мере, ограничиваться права и свободы граждан РФ, иностранных граждан, лиц без гражданства, деятельность организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, права их должностных лиц. Причем, на граждан, организации и их должностных лиц могут возлагаться дополнительные обязанности [9].

Правовые и административно-правовые режимы выполняют важнейшую функцию в обеспечении национальной безопасности в Российской Федерации. Благодаря этим режимам обеспечивается комплексное противодействие угрозам и опасностям, защита интересов личности, общества и государства. Причем особую практическую ценность имеют законодательно закрепленные режимы, вводимые актом исполнительного органа власти. По своей сути, это представляет собой заранее подготовленные планы мероприятий, активизируемые при возникновении тех или иных опасных обстоятельств.

Таким образом, вопросы правовых режимов постоянно будут в зоне пристального внимания не только ученых, но и практиков, т.к. современное общественное развитие в кризисных условиях требует необходимости совершенствования правового регулирования различных видов общественных отношений.

Список литературы

1. Керимова С.Н., Абдуллаев М.М. Вопросы правового регулирования режима государственной тайны в России // Вестник Дагестанского гос.университета. С.3. Общественные науки. – 2018, Т.33, вып.1. – С. 50-55.
2. Административно-правовые режимы в государственном управлении в Российской Федерации: теория и современная практика: монография / отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации: ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТАКТ, 2017. – 528с.
3. Шурухнова Д.Н., Комовкина Л.С. Особенности реализации специальных административно-правовых режимов в деятельности органов внутренних дел // Вестник экономической безопасности. – 2017, N 2. – С.138-142.
4. Сябарева И.Ф. К вопросу о правовых режимах // Вестник ВУиТ. – 2014, N 4 (81). – С.48-51
5. Шепелёв А.Н. Понятие правового режима и его связь с юридическим языком // Вестник ТГУ. – 2014, N 1 (129). – С. 146-153.
6. Зиборов О.В. Отдельные аспекты соотношения понятий «режим», «правовой режим» и «административно-правовой режим» //

Административное и муниципальное право. – 2015. – № 4. – С. 400-404. URL:https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=13176

7. Константинов А.В. Специфика юридической природы правового режима в административном праве // Наука, техника и образование. – 2015. N 11 (17). – С. 271-273.

8. О чрезвычайном положении: федер. конституц. закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ (ред. от 12 марта 2014 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации.

9. О военном положении: федер. конституц. закон от 30 янв. 2002 г. № 1-ФКЗ (ред. от 12 марта 2014 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации.

Рябокоть А.А., Черникова Г.В.

**АСОЦИАЛЬНОЕ ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ: ФОРМЫ, ФАКТОРЫ
ФОРМИРОВАНИЯ И ПРОФИЛАКТИКИ**

*Воронежский государственный университет,
Воронежский экономико-правовой институт*

Ключевые слова: асоциальное девиантное поведение, военнослужащие, формы, факторы, профилактические мероприятия.

Key words: antisocial deviant behavior, military personnel, forms, factors, preventive measures.

Аннотация: в статье обозначаются ключевые формы, факторы и меры профилактики асоциального девиантного поведения военнослужащих России.

Abstract: the article identifies the key forms, factors and measures of prevention of asocial deviant behavior of military personnel in Russia

В целом любые процессы, происходящие в обществе, могут отражаться на состоянии и функционировании вооруженных сил как социального института. Это суждение одинаково применимо как к положительным тенденциям, так и к негативным трендам и феноменам общественного бытия. Одним из таких феноменов выступает асоциальное девиантное поведение военнослужащих и система его профилактики. Последняя не отвечает в полной мере современным требованиям, предъявляемым к Вооруженным силам РФ. Прежде всего потому, что субъекты военного управления недооценивают роль социально-психологических мер в профилактике асоциальных девиаций военнослужащих, в том числе, в выявлении их факторов.

Несмотря на выраженный интерес исследователей к обозначенному явлению, следует отметить, что оно изучено куда более поверхностно, чем в других сферах общественных отношений. Одна из главных причин тому — тотальная засекреченность армейской жизни. Современная Россия переняла эту характеристику от своего прародителя — Советского Союза. Однако с распадом СССР стали появляться открытые публикации на данную тему. Сейчас эта тенденция усиливается в связи с проводимой политикой открытости вооруженных сил РФ.

Предусмотренные последней военной реформой (2008-2020) изменения в воспитательной работе военнослужащих, значительное повышение роли командиров в воспитании подчиненных являются предпосылками к снижению количества асоциальных отклонений в поведении военнослужащих. В тоже время создание эффективной системы профилактики асоциальных девиаций военнослужащих невозможно без привлечения мощного аналитического потенциала, прежде всего, социологической, психологической и педагогической наук. Знание социально-психологических основ отклоняющегося поведения у подчиненных является важным условием результативности соответствующей профилактической деятельности офицеров и прапорщиков.

Под асоциальным девиантным поведением военнослужащих мы понимаем любое нарушение военнослужащим социальных, нравственных, юридических норм, установленных обществом и государством.

В отечественной военной социологии имеется определенный опыт исследований, посвященных анализу и описанию отклонений в поведении военнослужащих. В частности, можно отметить работы С. Ворошилова, А.Г. Караяни, А.Д. Савина, Г.Б. Кошарной, Л.В. Певеня, С.В. Радионовой и др. На основе большого объема статистических данных эти и другие авторы изучали различные формы асоциальных девиаций в повседневной деятельности военнослужащих (алкоголизм, наркомания, «неуставные» отношения с сослуживцами и др.), в условиях боевых действий (трусость, дезертирство, симуляция, неисполнение приказа и т.д.), а также факторы их формирования и профилактики.

Формы асоциального девиантного поведения имеют свои специфические особенности, обусловленные принадлежностью военнослужащего к той или иной категории. Прежде всего, принято выделять тех, кто проходит службу по призыву и тех, для кого это профессиональная деятельность. Среди последних отдельную

категорию составляют курсанты высших военных учебных заведений, которые только ещё обучаются профессиональным навыкам. В каждой из вышеуказанных групп военнослужащих существуют свои, непохожие на другие правила поведения, а, следовательно, и отклонения от этих правил.

Так, исследования А.А. Розина, посвященные поведенческим девиациям и нарушениям воинской дисциплины в среде курсантов, показали, что одной из распространённых форм асоциальных девиаций является мелкое казарменное воровство: 50% опрошенных курсантов отметили пропажу мелких вещей, а 20% - вещей дорогих, в частности электроники. Почти половина курсантов последнего курса отмечает, что за весь срок обучения у них пропадали ценные вещи [5].

Распитие алкоголя – еще одна из серьёзнейших форм асоциального поведения. От 70 до 80 % курсантов употребляли алкоголь во время отпуска, при этом до 10 % не стесняются употреблять и в увольнении, рискуя, по возвращению, быть застигнутыми в состоянии опьянения. Лишь пятая часть опрошенных никогда не употребляла спиртное.

Следующая форма асоциального девиантного поведения - «дедовщина» - представляет собой комплекс неуставных морально-физических взаимоотношений между, как правило, старослужащими и пришедшими позднее. Её отметили 17 % опрошенных.

Другая форма асоциальной девиации, распространённая среди курсантов - самовольное оставление училища. Отличительной чертой таких отлучек является их краткость - такие вылазки редко превышают 2 часа. Основные причины - встречи с семьёй и близкими, если они живут или временно находятся поблизости. Порядка двух третей опрошенных курсантов так или иначе совершали самовольные отлучки за всё время службы. При этом 90% курсантов спокойно воспринимает или же одобряет такие проступки в случае наличия «уважительной» причины. Кроме того, курсанты периодически проявляют тенденцию к спорам и пререканиям с командующим составом: 90% опрошенных готовы оправдать пререкания с начальством любого ранга незнанием командующим составом реального положения дел [5].

Интересные результаты были получены А.И. Горбачевым и С.М. Ширко в ходе изучения форм асоциальной девиации среди участников вооруженного конфликта в Афганистане [1]. Большинство опрошенных (55%) участников афганской войны отметили, что в условиях боевых действий были замечены различные формы асоциального девиантного поведения: трусость, предательство и добровольная сдача в плен, симуляция невозможности участия в

боевых действиях, акты жестокого отношения к мирному населению [1].

Чем обусловлены эти и иные формы асоциального поведения военнослужащих? Некоторые отечественные исследователи предпосылки отклоняющегося асоциального поведения военнослужащих склонны видеть в условиях воспитания, жизни в семье, учёбы до начала службы. Так, О.А. Емельянов утверждает, что, как правило, социально отклоняющееся поведение, сформировавшееся на предыдущей стадии жизни, наиболее ярко проявляется на начальных этапах военной службы, когда происходит адаптация к ней [4]. С.Л. Евенко также обращает внимание, прежде всего, на социально-психологические факторы, обуславливающие асоциальное девиантное поведение военнослужащих: характер микросреды, взаимоотношения в группе, недостатки воспитания, которые могут создавать предпосылки к совершению различных видов отклонений [3, с. 4]. Другие авторы (А.Г. Караяни и Г.В. Малицкий) справедливо выделяют несколько групп факторов формирования асоциальной девиации личности военнослужащего:

1. Индивидуально-психологические:

- психические дисгармонии (острая форма обидчивости, злопамятство, агрессивность);
- приобретенный опыт асоциального поведения (опыт насилия, аморального поведения, употребления алкоголя и наркотиков, жизни по законам волчьей стаи);
- низкий образовательный и культурный уровень развития (неполное среднее образование, застревание на уровне игровой деятельности в процессе личностного развития).

2. Социально-психологические:

- социальные стереотипы об армии, порождающие эффект «выученной беспомощности» (представления трансформируются в поведение людей);
- негативный опыт российского общества, в котором имеют место своеобразные «неуставные отношения» («поход» преступников во власть, обращение к криминальным авторитетам с просьбой решить проблемы и др.);
- неэффективное управление воинскими подразделениями (необразованность офицеров, отсутствие профессионального мастерства у психологов и др.);
- наличие аналогов неуставных взаимоотношений среди офицеров при распределении нарядов, отпусков, квартир и т. д.;

- «синдром Павлика Морозова» в обществе, вызывающий неприязнь к людям, сообщающим о нарушениях в коллективе в органы управления.

3. Ситуативные:

- криминогенный возраст призывников, возраст нестабильности и повышенной эмоциональности (18-21 год);

- разрыв судьбоносных жизненных процессов у призванных в армию (любовь, рождение ребенка, болезнь близких и др.);

- отсутствие здоровой, социально полезной, статусной деятельности;

- наличие одной деятельности, нацеленной, как правило, на поддержание порядка в части; в следствие этого неразвитость многообразных форм спортивной, культурной и научной деятельности;

- эффект кумуляции причин из-за заостренного внимания СМИ к проблемам армии [4].

По мнению А.Д. Савина, наибольшее внимание должно уделяться профилактике таких форм отклоняющегося асоциального поведения, которым присущи осознанность. Это все формы агрессивного, аморального, делинквентного поведения (противоречащего нормам права, кроме уголовного), а также преступного или криминального, когда военнослужащий преступает нормы уголовного законодательства [6].

В основе асоциального поведения военнослужащего лежит комплекс факторов, связанных с нарушениями социализации, социально-педагогическая запущенностью, деформацией регуляции поведения, десоциализацией и т.д. Его источником служит совокупность объективных и субъективных факторов, детерминирующих неприспособленность человека к конкретным условиям социально полезной деятельности (его дезадаптацию). Дезадаптация влечет отчуждение личности военнослужащего от социально-позитивных связей и отношений и, как следствие, вызывает десоциализацию. Последняя неразрывно связана с деморализацией, одно из выражений которой - трудновоспитуемость. Та или иная степень деморализации лежит в основе асоциального поведения военнослужащего. Это может проявляться в нескольких плоскостях: как специфические особенности отдельных психических процессов (повышенная активность или пассивность, сосредоточенность или рассеянность, болтливость или замкнутость, импульсивность и непредсказуемость, повышенная возбудимость и аффективность и др.); социально обусловленные качества личности и черты характера

(неорганизованность, несобранность, лень, невнимательность, недисциплинированность, лживость, грубость, озлобленность, агрессивность, жестокость); вредные привычки (курение, употребление алкоголя, токсических и наркотических средств, увлечение азартными играми и т.д.). Все эти качества и свойства личности военнослужащего, сложности в отношениях с окружающими и поведении ведут к трудоемкости его обучения и воспитания.

Проблематика профилактических мероприятий отклоняющегося поведения в армии обладает повышенной остротой. Прежде всего, в связи с большой потенциальной опасностью физического, морального и материального ущерба, который может быть следствием асоциальных девиантных поступков военнослужащих. Профилактика отклоняющегося поведения военнослужащих требует комплексного подхода к её организации. В частности, создание оптимальных психолого-педагогических и социально-психологических условий для нормального осуществления процесса социализации военнослужащих; осуществление психолого-педагогической и социальной помощи военнослужащим; обеспечение мер социально-правовой защиты военнослужащих.

Исследователи выделяют несколько уровней профилактической деятельности [2]:

1) на государственном уровне через систему мер повышения качества жизни военнослужащих;

2) на уровне структурных подразделений воинских формирований через систему мер психолого-педагогического воздействия, направленных на оздоровление микросреды в которой протекает жизнедеятельность военнослужащего, а также на коррекцию и предупреждение отклонений в поведении военнослужащих и др. Иногда профилактическая работа с военнослужащими может состоять только в том, чтобы разобраться в их отношениях с окружающими. В другом случае – требуется кропотливая работа по формированию у военнослужащих умений контролировать свои поступки и т.п.

Одна из ключевых задач профилактики асоциального отклоняющегося поведения военнослужащих состоит в том, чтобы создать относительно благоприятные условия для социализации военнослужащего.

Повышение эффективности профилактических мер рассматриваемого феномена возможно на основе научных знаний о сущности, формах, факторах асоциального отклоняющегося поведения у различных категорий военнослужащих. Важным условием успешной профилактики асоциального отклоняющегося поведения является

целенаправленная психолого-педагогическая деятельность командиров и начальников с подчиненными, а также комплекс организационных, воспитательных, правовых, культурно-досуговых, социально-психологических мероприятий, целью которых является создание благоприятных условий службы, учебы, отдыха и иных аспектов взаимоотношений военнослужащих. Иначе говоря, залогом успеха указанной профилактики выступают квалифицированная и разноплановая (с т.зр. форм и методов) социальная работа с нуждающимися в ней военнослужащими.

Список литературы

1. Горбачев А.И., Ширко С.М. Особенности проявления девиантного поведения у участников боевых действий/ А.И. Горбачев, С.М. Ширко // Современные проблемы прикладной юридической психологии. 2017 г. – Режим доступа: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/191161>
2. Грищенко Л.А. Психология отклоняющегося поведения и задачи педагогической реабилитации военнослужащих / Л.А. Грищенко, Б.И. Алмазов. Свердловск: СИПИ, 2011. - 75 с.
3. Евенко С.Л. Психология отклоняющегося поведения военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации: автореф. дис... докт. псих. наук / С.Л. Евенко. - Москва, 2009. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/psikhologiya-otklonyayushchegosya-povedeniya-voennosluzhashchikh-vooruzhennykh-sil-rossiisko>.
4. Емельянов О.А. Девиантное поведение военнослужащих как предмет педагогической профилактики/ О.А. Емельянов // Педагогические науки. 2016. № 2. – Режим доступа: <https://research-journal.org/pedagogy/deviantnoe-povedenie-voennosluzhashhix-kak-predm>
5. Розин А.А. Девиации в поведении курсантов военных вузов и их профилактика / А.А. Розин // *Juvenis scientia*. 2018. № 8. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/deviatsii-v-povedenii-kursantov-voennyh-vuzov-i-ih-profilaktika/viewe>
6. Савин А.Д. Сущность отклоняющегося поведения военнослужащих/ А.Д. Савин // Теория и практика общественного развития. 2012. № 9. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-otklonyayuschegosya-povedeniya>

НАУКА МОЛОДЫХ

Дорожко И.В.

*Научный руководитель:
Ст. преподаватель Козак М.А.*

ПРАВО НА ОРУЖИЕ В СОВРЕМЕННОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Витебский государственный университет имени П.М. Машерова

Ключевые слова: оружие, право, хранение, ношение, владение, обращение, законодательство, Республика Беларусь.

Keywords: weapons, right, storage, carrying, possession, usage, legislation, the Republic of Belarus.

Аннотация: В данном материале рассмотрены основные характеристики законодательства об оружии Республики Беларусь. Рассматривается вопрос права на оружие, его хранения, ношения, применения и использования в современных условиях. Автором обозначены основные нормативные акты государства, на основании которых осуществляется правовое регулирование владения оружием и его оборота на территории Республики Беларусь. Представлены современные тенденции и принципы взаимодействия государственных органов и организаций с населением.

Abstract: This material describes the main characteristics of the legislation on weapons of the Republic of Belarus. The issue of the right to weapons, their storage, carrying, usage in modern conditions is considered. The author outlines the main regulatory acts of the state, on the basis of which the legal regulation of possession of weapons and its circulation on the territory of the Republic of Belarus is carried out. Current trends and principles of interaction between government bodies and organizations with the population are presented.

На сегодняшний день в мире по данным Организации Объединенных Наций насчитывается около 620 млн. единиц огнестрельного оружия разного рода классификаций и разновидностей. Анализируя статистику совершения преступлений с использованием огнестрельного оружия по всему миру, эксперты делают вывод о том, что приблизительно 40-45% от всего вышеупомянутого количества находится в незаконном обороте. Именно с помощью этой части оружия, которое нигде не учтено, совершаются всевозможные преступления. Так называемый «черный

рынок оружия» ежегодно пополняется на несколько десятков тысяч огнестрельных видов. К числу наиболее распространенных методов появления нелегальных видов оружия у того или иного человека относят противозаконную торговлю и транзит из одного государства в другое, факты кражи с военных государственных складов и другие.

Для большинства стран современного мира характерно наличие законодательства в сфере оружия, которое взаимодействует вместе с различными запретами или разрешениями на ношение огнестрельных видов оружия. Несмотря на это, наличие строгого или либерального законодательства не всегда влияет на криминальную статистику этих стран по количеству совершенных убийств. В то же время необходимо учитывать тот факт, что законодательство, различные ограничения и разрешения в одних странах конкретно или, в общем, направлены на правовое регулирование ситуации с оружием в стране, а в других и вовсе не представляют какого-нибудь рода преграды для правонарушителей. Поэтому следует согласиться с утверждением М.Н. Алексашиной, что «...более высокий процент граждан, владеющих оружием, необязательно приведет к снижению уровня преступности...» [1].

Для Республики Беларусь и большинства европейских стран применение огнестрельного оружия преступниками при совершении убийств и иных насильственных преступлений является весьма редким явлением. Такая ситуация сложилась ввиду действующего уголовного запрета. Например, во Франции основным документом в данной области является подписанный президентом Франсуа Олландом в 2013 году Закон «Об оружии», в Германии на протяжении исторического периода развития законодательства в сфере оружия сформировался действующий Федеральный закон 2016 года, охватывающий широкий спектр вопросов, связанных с оружием.

В Республике Беларусь известно применение разрешительной системы предоставления санкции на использование оружия, которая была успешно унаследована ею после распада СССР. Такая система действовала с 60-х годов прошлого века не только в Беларуси, но и в России и Украине. Следует отметить, что в Республике Беларусь Закон «Об оружии» является основополагающим правовым актом в области законодательства об оружии. Наряду с ним центральную правовую базу современной Беларуси, касательно вопроса об оружии, составляют Конституция Республики Беларусь, Уголовный кодекс Республики Беларусь, Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях, указы Президента Республики Беларусь. Именно эти нормативные правовые акты считаются

важнейшими в системе правового регулирования ношения, хранения, применения и использования оружия в Республике Беларусь.

Необходимо подчеркнуть, что основной Закон Беларуси в области оружия подкреплен ранее принятыми международными правовыми актами, поэтому данный вопрос рассматривается на основе правовой ситуации государства, международного права и опыта. Отметим, что данный факт объясняется основным законом государства – Конституцией Республики Беларусь, который определяет приоритет принципов международного права и их применение в законодательстве страны [2, ст. 8].

Под действие Закона попадает оружие самообороны, спортивное, сигнальное, охотничье оружие и боеприпасы. Прописаны все нормы и требования приобретения оружия и боеприпасов к нему. Так в Республике Беларусь порядок предоставления права на оружие определен только для совершеннолетних граждан, имеющих специальное разрешение, полученное в органах внутренних дел. Также необходим документ, подтверждающий оплату государственной пошлины за выдачу данного разрешения. Гражданам, претендующим на получение права на оружие, следует пройти медицинскую комиссию на выявление противопоказаний владения оружием. Одновременно контролируется факт прохождения проверки по знанию правил безопасности обращения с оружием. В дальнейшем проводится регистрация оружия специалистами на соответствие заявленных параметров документации действительности. Лицам с судимостью, привлекавшихся к административной ответственности, без постоянного места жительства, которое соответствует требованиям безопасного хранения оружия, будет отказано в предоставлении данного права [3, ст. 14].

Кроме совершеннолетних граждан Республики Беларусь в Законе «Об оружии» право ношения, хранения, применения и использования оружия закрепляется за должностными лицами государственных органов, а именно: военные органы, прокуратура, Государственная инспекция и другие учреждения. При этом оружие необходимо использовать только в рамках исполнения служебных обязанностей или в случаях самообороны [2, ст. 6].

В довершение к основным легальным способам обретения права на оружие в Беларуси выделим наградное оружие, получение которого также определяется Законом «Об оружии», а контролируется Уголовным кодексом. Ношение либо хранение наградного оружия распространяется только на граждан Беларуси и осуществляется только на основании полученного разрешения, выдаваемого

Президентом Республики Беларусь. Такое оружие необходимо хранить в сопровождении с наградными документами, подтверждающими законное владение определенным видом оружия [3, ст. 22].

В итоге, Закон «Об оружии» является ключевым звеном в системе законодательства об оружии белорусского государства. Хотя и нормативный правовой акт датирован 2001 годом, его актуальность не подлежит сомнению. Практически ежегодно происходили различные изменения и дополнения к Закону. Последние поправки касались охотничьего оружия и были внесены летом 2019 года.

Через год после принятия базисного законодательного акта республики по вопросу оружия был подписан указ главы государства, направленный на совершенствование регулирования процедур оборота такого оружия в Республике Беларусь как боевое, служебное, гражданское оружие и боеприпасов к нему. Это доказывает существенность и значимость вопроса оружия в стране, и необходимость его правового укрепления во всей структуре законодательства. Действие данного указа распространяется на государственные военизированные организации и воинские формирования. Обозначены задачи и цели органов по направлениям производства оружия, его передачи, приобретения и транспортировки, ношения и хранения оружейных стволов. Установлен контроль за оборотом оружия и боеприпасов к нему на территории Беларуси, а также указаны положения по вопросам ввоза и вывоза оружия и боеприпасов в Беларуси [4].

Как и вся система законодательства Республики Беларусь область законодательства в сфере оружия не находится в стадии стагнации. Данный факт обосновывается, к примеру, подписанным в июне 2020 года Президентом Республики Беларусь указом № 227 «Об оказании охранных услуг». В соответствии с указом главы государства сотрудникам частной охранной компании ООО «ГардСервис» предоставляется право ношения, хранения, применения и использования оружия, а именно служебного и гражданского, для осуществления охранной деятельности. К тому же сотрудники имеют право применять специальные средства и физическую силу. При этом необходимо учитывать тот факт, что работники данной компании приравниваются к работникам военизированной охраны, а значит, должны соответствовать требованиям к работникам сферы военизированной охраны, обязаны действовать в соответствии с Законом «Об охранной деятельности в Республике Беларусь». Помимо этого обязательным требованием является гражданство Республики

Беларусь и прохождение проверки в органах внутренних дел и госбезопасности [5], [6].

Отсюда следует, что компании при условии соблюдения законодательства государства разрешается покупка, хранение и передача сотрудникам служебного либо гражданского оружия, а также боеприпасов к нему для осуществления охранной деятельности. В то же время при ненадлежащем исполнении и полном неисполнении требований и норм указа полученные разрешения на владение оружием аннулируются [5].

На современном этапе в Республике Беларусь и многих соседних странах существует множество мнений касательно вопроса о праве на свободное ношение и владение оружием, то есть общество далеко от единства в этом вопросе. Точка зрения А.И. Василевского описывает одну из множества сторон современной дискуссии общественного мнения по вопросу ношения оружия: «Противники разрешения на скрытое ношение огнестрельного оружия, которые как будто хотят разоружить наш народ перед лицом врага (преступности), зачастую манипулируют цифрами, стараясь повлиять на общественное мнение» [7]. В частности, по данным опроса Фонда «Общественное мнение» в России 82% россиян выступают против свободной продажи оружия. Но при этом около 16% респондентов купили бы себе оружие. В Беларуси некоторая часть, в основном профессиональные стрелки, охотники и владельцы тиров, выступает за предоставление гражданам такого права, но с важной и обязательной оговоркой. Такое свободное владение оружием возможно только в случае его свободного обращения среди людей, обученных, умеющих должным образом, а главное безопасно пользоваться этим оружием, имеющих навыки и определенный опыт владения оружием. Однако, согласно социологическим опросам и статистике в целом таких грамотно обученных людей в Беларуси немного. Решением данной проблемы может стать создание специальных курсов по подготовке с правилами, приемами и методами обращения с оружием. Отчасти подходящая база для организации такого рода курсов в Беларуси уже имеется, но при этом ее значение номинально. Речь идет о получении права на владение и пользование охотничьим оружием после прохождения обучения и экзаменационной формы контроля в УП «Белгосохота», которое является единственной структурой Республики Беларусь, имеющее право на выдачу удостоверения на право приобретения и дальнейшего использования первого вида гладкоствольного оружия в целях охоты. Следовательно, свободное ношение и владение оружием возможно только при осознании значимости и практической

необходимости образования серьезных курсов либо другой формы подготовки специалистов и мастеров среди простых граждан в сфере оружия. Тем не менее, эта возможность может не вписаться в современную реальность, ведь пока в мире происходит противозаконная торговля оружием и боеприпасами, пока терроризм уносит жизни людей в разных странах, внедрение полной санкции на свободное владение оружием всеми гражданами даже при условии прекращения подготовки не представляется возможным.

Таким образом, в заключение можно сделать вывод о том, что современная ситуация в мире и в Республике Беларусь делает актуальным вопрос о праве граждан на оружие, его использовании в качестве средства против преступных посягательств. Существование дискуссии по данному вопросу позволяет выходить за рамки и решать более глубокие проблемы. Как в Беларуси, так и за рубежом выступают за право граждан на оружие некоторые политические силы и простые люди. С другой стороны находятся их оппоненты, приводящие им противоположные доводы, основанные на неприятии таких изменений и нововведений. Что касается сегодняшней обстановки в Республике Беларусь, то в государстве существует крепкая правовая база нормативных актов, на основании которых государственные органы, организации и граждане действуют в рамках закона. Постоянно проводится совершенствование законодательной базы, которая соответствует реальным условиям. В государстве продолжает действовать разрешительная система органов внутренних дел, что является одним из факторов адекватной статистики совершения правонарушений с использованием оружия. В целом мировой потенциал и опыт в области регулирования права граждан на оружие представляет собой большой исследовательский и практический фундамент для последующего достижения наиболее благоприятной обстановки в мире касаясь вопроса оружия и права на оружие гражданам каждого цивилизованного государства.

Список литературы

1. Алексашина М.Н. Право граждан на ношение оружия как государственная мера обеспечения безопасности личности // *Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России*. 2012. №18. С. 147–151.
2. Конституция Республики Беларусь: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2018. – 64 с.

3. Закон Республики Беларусь «Об оружии» от 13.12.2001, № 61-3 : принят Палатой представителей 17 окт. 2001 г.: одобрен Советом Республики 25 окт. 2001 г. – Доступ из информ.-правовой системы «ЭТАЛОН-ONLINE».

4. О мерах по совершенствованию регулирования оборота боевого, служебного, гражданского оружия и боеприпасов к нему на территории Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь, 30 авг. 2002 г., № 473 – Доступ из информ.-правовой системы «ЭТАЛОН-ONLINE».

5. Об оказании охранных услуг : Указ Президента Респ. Беларусь, 18 июня 2020 г., № 227 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 20.06.2020, 1/19078.

6. Закон Республики Беларусь «Об охранной деятельности в Республике Беларусь» от 08.11.2006, № 175-3 : принят Палатой представителей 11 окт. 2006 г. : одобрен Советом Республики 20 окт. 2006 г. – Доступ из информ.-правовой системы «ЭТАЛОН-ONLINE».

7. Василевский А. И., Никонов А. П. Не бойся! / А. И. Василевский, А. П. Никонов. – Москва: ООО «Лаборатория креатива и дизайна», 2011. – 17 с.

Побежимов Е.В.

*Научный руководитель:
к.э.н., доцент Шаталов М.А.*

МЕЖБЮДЖЕТНЫЕ СУБСИДИИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ)

Воронежский экономико-правовой институт

Ключевые слова: субсидии, развитие субъектов, межбюджетные субсидии, бюджетная система.

Keywords: subsidies, development of subjects, interbudgetary subsidies, budget system.

Аннотация: В условиях централизации бюджетной системы Российской Федерации особую роль при формировании муниципальных бюджетов приобретают межбюджетные трансферты. С учетом существенных социально-экономических различий территорий выравнивание бюджетной обеспеченности представляется обязательным на региональном и муниципальном уровнях. Применение механизмов межбюджетного регулирования, ориентированных на обеспечение сбалансированности местных

бюджетов, было рассмотрено на примере Воронежской области.

Abstract: In the context of centralization of the budgetary system of the Russian Federation, intergovernmental transfers acquire a special role in the formation of municipal budgets. Taking into account the significant socio-economic differences between the territories, the equalization of budgetary provision seems to be mandatory at the regional and municipal levels. The application of mechanisms of inter-budgetary regulation, focused on ensuring the balance of local budgets, was considered on the example of the Voronezh region.

В условиях централизации бюджетной системы Российской Федерации особую роль при формировании муниципальных бюджетов приобретают межбюджетные трансферты. С учетом существенных социально-экономических различий территорий выравнивание бюджетной обеспеченности представляется обязательным на региональном и муниципальном уровнях. Применение механизмов межбюджетного регулирования, ориентированных на обеспечение сбалансированности местных бюджетов рассмотрим на примере Воронежской области.

Распределение межбюджетных субсидий бюджетам поселений из бюджетов муниципальных районов регламентировано ст. 142.4 Бюджетного кодекса РФ. При применении субсидий на обеспечение сбалансированности бюджетов органы власти субъектов федерации и органы местного самоуправления самостоятельно формируют подходы к распределению данных субсидий. Это позволяет максимально учесть специфику территорий и индивидуализированно подойти к формированию соответствующих методик. В Законе Воронежской области от 20 декабря 2018 года N 165-ОЗ «Об областном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» в статье 1. Основные характеристики областного бюджета на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов приведены следующие данные (Таблица 1).

В соответствии с:

- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 31.12.2014 N 488-ФЗ "О промышленной политике в Российской Федерации";
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.03.2016 N 194 "Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на софинансирование расходов по возмещению части затрат на

реализацию инвестиционных проектов по модернизации и развитию промышленных предприятий";

- Постановлением правительства Воронежской области от 30.10.2015 N 840 "Об утверждении государственной программы Воронежской области "Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности",

- правительством Воронежской области утвержден порядок предоставления субсидий из областного бюджета организациям, реализующим инвестиционные проекты в рамках государственной программы Воронежской области.

Таблица 1 - Основные характеристики областного бюджета на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 гг.

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Прогнозируемый общий объем доходов областного бюджета, тыс.руб.	104 817 127,8	99 143 572,9	101 252 106,9
в том числе безвозмездные поступления	27 806 871,8	18 975 153,9	16 179 910,9
субсидии	10 016 376,0	6 548 497,3	5 232 179,4
дотации	8 689 002,7	3 608 600,2	3 364 328,1
субвенции	5 428 379,2	5 747 729,8	5 809 526,6
иные межбюджетные трансферты	2 994 118,1	2 699 950,3	1 758 516,8
общий объем расходов областного бюджета	107 106 811,5	101 550 085,7	101 929 661,0

Воронежские аграрии в 2019 году освоили почти 8 млрд. рублей субсидий. Из них 1,7 млрд. рублей были направлены из областного бюджета. Тем самым Воронежская область смогла полностью довести субсидии до сельхозпроизводителей и освоила средства на 100%. Эту же задачу выполнили еще три региона: Белгородская, Калужская и Тамбовская области.

Субсидии в рамках самой ожидаемой аграриями «несвязанной поддержки», начиная с 2019 года, предоставляются на застрахованные посевные площади зерновых и (или) зернобобовых, и (или) кормовых культур. Появилась возможность страхования отдельных рисков.

На поддержку малого и среднего бизнеса Воронежская область в 2019 году направила 339 млн. рублей на реализацию национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы». К 2024 году Воронежская область должна увеличить численность занятых в малом

и среднем предпринимательстве (МСП) с 304 тыс. до 370 тыс. человек.

С 2018 года в области проводится поддержка малых предприятий, производящих продукцию, объем заказов, на которую превышает производственные мощности. В 2019 году заявки на участие подали 29 организаций. Общий объем затрат на эти цели – 300 млн. рублей. В начале 2019 года субсидии уже получили 8 предприятий.

По итогам 2019 года освоено 19,95 млрд. руб. в том числе: федеральных средств 11,2 млрд. рублей, из областного бюджета – 8,7 млрд. рублей (соотношение средств федерального и областного бюджетов 56,4 % / 43,6 %) (рис.1).

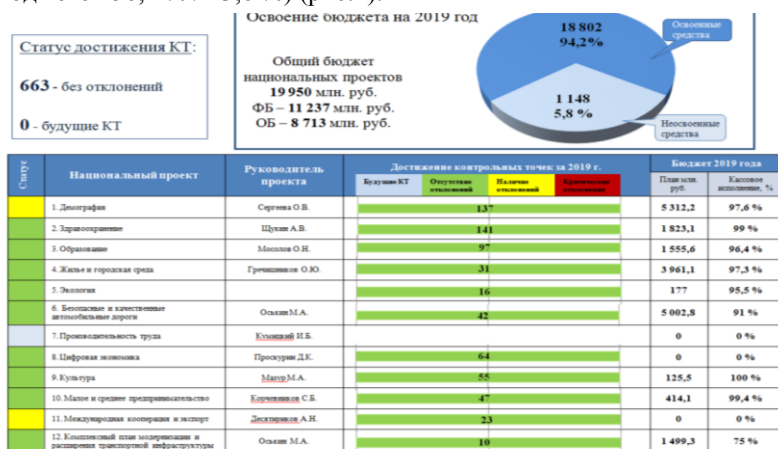


Рисунок 1 – Освоение бюджета на 2019 год

В 2020 году в соответствии с заключенными соглашениями на предоставление субсидий, иных межбюджетных трансфертов в рамках региональных проектов общая сумма финансирования по 51 региональному проекту (включая 3 проекта «Производительность труда», реализуемые на территории области с 2020 года) составляет 22,8 млрд рублей, в том числе федеральный бюджет – 13,4 млрд рублей, областной бюджет – 9,4 млрд рублей.

При подготовке статьи была использована информация исполнительных органов государственной власти Воронежской области, органов местного самоуправления, выложенная на едином портале бюджетной системы РФ в сети «Интернет».

Список литературы

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации" от 31.07.1998 N 145-" ФЗ (ред. от 22.04.2020)

2. БК РФ Статья 129. Формы межбюджетных трансфертов, предоставляемых из федерального бюджета (в ред. Федерального закона от 26.04.2007 N 63-ФЗ)

3. Андреева, Н.В. Межбюджетные трансферты как важный доходный источник регионов Российской Федерации / Н. В. Андреева. — Текст: непосредственный // Актуальные вопросы экономических наук : материалы II Междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2013 г.). — Т. 0. — Уфа: Лето, 2013. — С. 99-101. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/76/3746/>

4. Закон Воронежской области от 20 декабря 2018 года № 165-ОЗ "Об областном бюджете на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов". Принят областной Думой 17 декабря 2018 года.

5. Формирование доходов местных бюджетов: практика и проблемы (на примере муниципальных образований Воронежской области). Ю.В.Агibalов, кандидат экономических наук, доцент, руководитель аппарата воронежской областной Думы, профессор воронежского филиала Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации.

6. Статья 1. Основные характеристики областного бюджета на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов

7. Доклад о состоянии и развитии конкурентной среды на рынках товаров, работ и услуг Воронежской области по итогам 2019 года. Утвержден решением Совета по содействию развитию конкуренции Воронежской области от 02.03.2020 № 2

8. Новости РИА «Воронеж». Обращение 25.05.2020г.

Рамазанов М.А.

Научный руководитель:

к.э.н. Казьмина И.В.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ
ПОСТАВОК ЗАПАСНЫХ ЧАСТЕЙ НА АВИАЦИОННУЮ
ТЕХНИКУ НА ОСНОВЕ SADT- МЕТОДОЛОГИИ**

ВУНЦ ВВС «ВВА» им. Профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина

Ключевые слова: авиационная техника, поставки запасных частей, SADT- методология.

Keywords: aviation equipment, supply of spare parts, SADT- methodology.

Аннотация: Своевременное и качественное обеспечение запасными частями - одно из основных направлений поддержания

боевой готовности и исправности авиационной техники. Для восстановления исправной авиационной техники в первую очередь должны быть использованы все возможности поставки необходимых запасных частей за счёт имеющегося наличия на складах авиационных подразделений, перераспределения внутри командований между подчинёнными частями, а также использования возможностей авиаремонтных заводов.

Abstract: Timely and high-quality provision of spare parts is one of the main directions of maintaining the combat readiness and serviceability of aviation equipment. To restore serviceable aviation equipment, first of all, all the possibilities of supplying the necessary spare parts should be used due to the availability of aviation units in warehouses, redistribution within commands between subordinate units, as well as using the capabilities of aircraft repair plants.

В процессе поставок запасных частей в общем случае задействованы должностные лица ИАС авиационных частей, обеспечивающих частей, ИАС и Тыла командований, Тыла ВВС, заказывающего Управления ВВС, военные представители на предприятиях промышленности и другие.

Весь процесс поставки запасных частей представляет собой совокупность информационных и материальных потоков, управление которыми осуществляется различными должностными лицами различных организаций. Изначально информационные потоки в процессе поставок, как правило, предшествуют материальным потокам и направлены в противоположную сторону по отношению к материальным потокам (заявки). Возможны и другие варианты соотношения материальных и информационных потоков.

При выполнении практических задач поставок запасных частей имеют место практически все варианты соотношения информационных и материальных потоков. На каждом этапе прохождения информационного потока в различных организациях соответствующими должностными лицами отрабатываются определённые документы. В соответствии с Руководством это:

- заявки по простоям (отрабатываются в ИАС авиационной части);
- доклад-заявка по простоям (отрабатывается в авиационно-технической части);
- перечень запасных частей и агрегатов, приборов и оборудования, у которых остаток ресурса не более 20 часов или 1 месяца (отрабатывается в ИАС авиационной частим ежемесячно к 5 числу);

- сведения о наличии и потребности авиадвигателей (отрабатывается в ИАС авиационной части);
- журнал пономерного учёта простаивающей авиатехники из-за отсутствия запасных частей (ведётся в авиационно-технической части);
- журнал учёта простаивающей авиационной техники в неисправном состоянии (ведётся в ИАС соединений и объединений);
- журнал учёта простаивающей авиационной техники из-за отсутствия запасных частей (ведётся в отделах снабжения авиационно-техническим имуществом и в Управлении авиационно-технического обеспечения тыла);
- донесения с анализом причин простоя авиатехники из-за отсутствия запасных частей, сроков их доставки, времени простоя и принимаемых оперативных мерах;
- журнал учёта фактического расхода запасных частей (ведётся в группах обслуживания и регламентных работ);
- расчёт потребности запасных частей, технических средств контроля, наземного оборудования и расходных материалов на эксплуатацию авиационной техники в предстоящем году;
- и другие.

Сегодня формально действуют и другие нормативные документы, определяющие порядок выполнения процедур в процессе поставок запасных частей. В процессе прохождения стажировки в авиационной части было выявлено, что при использовании бумажной технологии управления процессом поставок запасных частей одна и та же информация многократно дублируется. Сам процесс дублирования информации при переносе данных из одного документа в другой требует как человеческих ресурсов, так и времени на обработку этих документов. В соответствии с этим на обработку решения по некоторым вопросам отводится несколько дней.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая система поставок запасных частей, в авиационной части, для восстановления исправности авиационной техники военного назначения отличается низкой оперативностью, многократным дублированием информации и бумажной технологией управления. Добавим сюда ошибки, имеющие место при бумажной и телефонной технологии управления. Указанные недостатки являются причиной для порождения другого существенного недостатка - необходимости иметь в запасе большое количество запасных частей, или по-другому "омертвлённых запасов" дорогостоящего имущества. Этот недостаток приводит к повышению стоимости всей системы поставок и нерациональному использованию

имеющихся запасов. Специалистами - руководителями отмечается, что современный этап обеспечения исправности авиационной техники строевых частей характеризуется рядом следующих особенностей:

- жёсткий дефицит финансовых ресурсов;
- отсутствие в ТЭЧ авиационных частей руководств по эксплуатации, технических описаний и альбомов схем применительно к разным сериям авиационной техники;
- большой разносерийностью авиационной техники, оставшейся в боевом составе ВВС и оказавшейся в одной авиационной части только по одному признаку - требуемому остатку ресурса;
- режим сокращения номенклатуры выпускаемых промышленностью изделий;
- утратой эффективности традиционных маршрутов снабжения строевых частей авиационно-техническим имуществом.

Поэтому для повышения эффективности системы поставок запасных частей необходимо разработать новые способы взаимодействия должностных лиц, участвующих в решении задач поставок, основанных на применении информационных технологий передачи и отработки данных. Соответственно необходимо разработать информационное обеспечение перспективной системы управления поставками, в которой на основе использования автоматизированной обработки данных осуществлялось накопление, хранение, переработка информации по состоянию авиационного парка летательных аппаратов, наличия запасного и обменного фонда блоков и агрегатов, учёт именных электронных заявок на запасные части и их удовлетворение.

Для создания функциональной модели существующей модели поставок используется методология IDEF0, представляющая процесс начинающийся с анализа функционирования существующей системы поставок и построения модели процессов, позволяющей наглядно отследить информационное взаимодействие должностных лиц, участвующих в поставках запасных частей, и все процессы, протекающие в ходе решения вопросов, связанных с организацией снабжения авиационной техники воинской части запасными частями, учёта простаивающей АТ, перемещением и наличием запасных частей, а также связанные с этим все материальные и информационные потоки.

Согласно руководства по организации поставок в модели представленной на рисунке 1, характеризующем основные процессы системы поставок, можно выделить:

- организацию плановых поставок;

- организацию поставок запасных частей по простоям авиационной техники;
- учёт наличия и расхода запасных частей от момента их отправки с предприятий промышленности и до момента их утилизации;
- организация ремонта агрегатов и изготовления изделий, как при плановых поставках, так и в случае отсутствия требуемых изделий при простоем АТ.

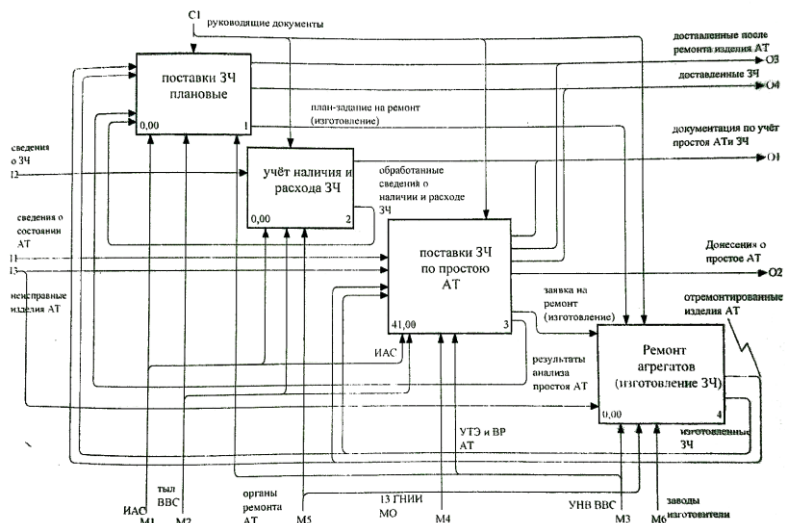


Рисунок 1 - Основные функциональные процессы системы поставок

Наибольший интерес представляет организация поставок запасных частей по простоям, так как в этом случае организация оперативного поиска и доставки запасных частей эксплуатанту является наиболее актуальными.

Список литературы

1. Арифиллин И.В. Интегрированная логистическая поддержка поставок запасных частей для аэродромной наземной техники (на примере пожарных машин аэропортов Московского авиационного узла) / В.В. Некрасов, А.А. Соловьева // Автотранспортное предприятие / НПП «Транснавигация», 2013. № 7 (42) 2013 с. 54-55.
2. Жевнерчук Д.В. Методика построения имитационных моделей с применением больших массивов данных на основе интеграции IDEF3,

OLAP, GPSS технологий [Текст] / Д.В. Жевнерчук. –Ижевск, 2006. – 146 с

3. Малинецкий Г.Г., Степанцов М. Е. Дискретная математическая модель динамического развития транспортной сети //Журнал вычислительной математики и математической физики. – 2009. – Том 49. – № 9. – С.1565–1570.

4. Antonova G.M. Application of Pattern Recognition in Optimization-Simulation Technique / in book «Pattern Recognition: Practices, Perspectives and Challenges» (Editors: Darrell B. Vincent), Nova Science Publishers, Inc., New York, 2013., p. 91- 124.

5. Tregubov P.G. Tools of production and logistics support life cycle of high-tech products /A.B. Nikolaev, V.M. Prikhodko, V.U. Stroganov, P.G.Tregubov. Life Science Journal, №8, 2014

ТРЕБОВАНИЯ

к содержанию и оформлению статей, направляемых для публикации в журнале «Территория науки»

Процент собственного текста при проверке на антиплагиат – не менее 80%.

Текстовый редактор - Microsoft Word 2003.

Формат текста – А5.

Объем публикации 5-7 страниц.

Шрифт - Times New Roman.

Размер шрифта - 10.

Поля - зеркальные: верхнее 2 см., нижнее - 2 см., внутри - 2 см., снаружи - 2 см.

Межстрочный интервал - 1.

Абзацный отступ – 0,5.

Ориентация - книжная, без простановки страниц, без переносов, без постраничных сносок.

Редактор формул - пакет Microsoft Office 2003.

Графики, таблицы, рисунки – черно-белые, без цветной заливки, допускается штриховка.

Фамилия, имя, отчество автора - выравнивание по центру, прописными буквами. Жирным шрифтом.

Название статьи - по центру, без отступа, прописными заглавными буквами, жирным шрифтом.

Полное название представляемой организации (вуза) – курсивом, строчными буквами, выравнивание по центру.

Ключевые слова – на русском и английском языке (3-5 слов).

Аннотация – на русском и английском языке (15-30 слов).

Текст статьи – выравнивание по ширине.

Список литературы - обязательно размещается в конце статьи и включает в соответствии с ГОСТом не более 5 библиографических описаний. Выравнивание по ширине страницы. Одинарный интервал.

Подстрочные сноски не допускаются.

ТЕРРИТОРИЯ НАУКИ

МУЛЬТИДИСЦИПЛИНАРНЫЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Подписано в печать 20.04.2020 г.
Формат 60 x 84/16. Бумага офсетная.
Усл. печ. л. Тираж 100 экз. Заказ №

Отпечатано в типографии
Воронежский ЦНТИ филиал ФГУ «Объединение «Росинформресурс»
Минэнерго России
394730, г. Воронеж, пр. Революции, 30