

Министерство образования и науки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Казанский национальный исследовательский
технологический университет»
Институт управления инновациями
Факультет социотехнических систем

«ДНИ НАУКИ» ФАКУЛЬТЕТА СОЦИОТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМ

Сборник статей и сообщений конференции
молодых ученых, аспирантов и студентов
24 апреля 2013 г.

Выпуск II

Часть I

Казань
Издательство КНИТУ
2013

**«Дни науки» факультета
социотехнических
систем. Выпуск II. Часть I**

«БИБКОМ»

2013

УДК 3.0
ББК 74.58

«Дни науки» факультета социотехнических систем. Выпуск
II. Часть I / «БИБКОМ», 2013

В сборнике представлены материалы секций «Социальная работа», «Философия» и «История» конференции молодых ученых, аспирантов и студентов «Дни науки», проведенной 24 апреля 2013 года Институтом управления инновациями Казанского национального исследовательского технологического университета.

УДК 3.0
ББК 74.58

, 2013
© БИБКОМ, 2013

Содержание

СЕКЦИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»	6
Абросимов А.В., КНИТУ, гр. 3181-21, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	6
Александрова О.В., КНИТУ, гр. 322-М12, науч. рук. доц. Гурьянова Т.Н.	9
Александрова О.В., КНИТУ, гр. 322-М12, науч. рук. проф. Зинурова Р.И.	12
Альмухаметова С.Г., КНИТУ, гр. 3181-21, науч. рук. доц. Сафина А.А.	14
Альмухаметова С.Г., КНИТУ, гр. 3181-21, науч. рук. доц. Сафина А.А.	17
Андреевская А.П., КНИТУ, гр. 3191-23, науч. рук. доц. Морозов А.В.	20
Андрианов Д.И., КНИТУ, гр. 3101-22, науч. рук. доц. Морозов А.В.	23
Атауллина Э.Р., КНИТУ, гр. 3191-21, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	26
Ахметзянов Р.М., КНИТУ, гр. 3111-21, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	28
Ахметзянов Р.М., КНИТУ, гр. 3111-21, науч. рук. доц. Сагдеева А.А.	31
Бахитов Л.Н., КНИТУ, 3101-22, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	34
Бортникова В.В., КНИТУ, гр. 3191-23, науч. рук. ст. преп. Бабюх В.А.	36
Быковская Н.В., КНИТУ, гр. 3181-21, науч. рук. доц. Куприянов Р.В.	39
Вивчарук К.Г., УИЭУиП, гр. Ю-201, науч. рук. доц. Ховралев А.Л.	41
Власова В.А., КНИТУ, гр. 3101-22, науч. рук. ст. преп. Тарелова Р.А.	44
Гайнуллин Н.Р., КНИТУ, гр. 3101-21, науч. рук. доц. Зарипова И.Р.	46
Гайфуллина Л.И., КНИТУ, гр. 3191-23, науч. рук. доц. Морозов А.В.	49
Галимова Л., гр. 3111-22, науч. рук. доц. Кузьмина Ю.М.	52
Гаязутдинова Л.Р., КНИТУ, гр. 3191-21, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	54
Гилметдинова К.О., гр. 3111-21, науч. рук. доц. Гурьянова Т.Н.	57
Гильметдинова К.О., КНИТУ, гр. 3111-21, науч. рук. доц. Куприянов Р.В.	59
Гимранова Ч.Р., Хаертдинова Л.Ф., КНИТУ, гр. 3121-22, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	61
Гиндилеев Р.Р., Цыганов О.Е., КНИТУ, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	64
Глазырина А.В., КНИТУ, гр. 3101-22, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	69

Губайдуллин А.Р., КНИТУ, гр. 3101-21, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	73
Губайдуллина А.М., КНИТУ, гр. 3111-22, науч. рук. проф. Хасанова Г.Б.	75
Гумерова А.Р., гр. 3191-21, науч. рук. доц. Курашова Н.М.	78
Конец ознакомительного фрагмента.	80

«Дни науки» факультета социотехнических систем. Выпуск II. Часть I

СЕКЦИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»

**Абросимов А.В., КНИТУ, гр. 3181-21,
науч. рук. доц. Абранина Т.С.**

Система контроллинга гражданской обороны и чрезвычайной ситуации объектов всемирной летней Универсиады 2013 года Министерства по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан

Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан является органом исполнительной власти Республики Татарстан, которое регулирует и координирует деятельность в области государственной молодежной политики, физической культуры, спорта и туризма в нашей Республике. Летом 2013 года г. Казань принимает XXVII Всемирную летнюю Универсиаду. Одной из главных задач является обеспечение безопасности при проведении соревнований, подготовка должностных лиц по обеспечению безопасности, разработка соответствующих документов по гражданской обороне и чрезвычайной ситуации, обеспечение необходимыми средствами защиты. В целях решения поставленных задач мною разработана Система контроллинга гражданской обороны и чрезвычайной ситуации объектов всемирной летней универсиады 2013 года Министерства по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан.

Цель системы контроллинга ГО и ЧС – обеспечение безопасности объектов всемирной летней универсиады 2013 года Министерства по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан. Контроллинг – это управление будущим для обеспечения длительного функционирования организации и ее структурных подразделений. Служба контроллинга стремится так управлять процессами текущего анализа и регулирования плановых и фактических показателей, чтобы по возможности исключить или минимизировать ошибки, отклонения и просчеты, как в настоящем, так и в будущем. Система контроллинга ГО и ЧС имеет цикличность: проводится выбор показателей, их внедрение, затем мониторинг показателей и внедрение мер по устранению отклонений, после чего происходит очередной мониторинг и т.д.

Начнем с общих требований в области ГО и ЧС. В соответствии с Указом Президента Республики Татарстан от 27.11.08 №УП-598¹, органы исполнительной власти Республики Татарстан, органы местного самоуправления в Республике Татарстан и организации независимо от их организационно-правовых форм в целях решения задач в области гражданской обороны в соответствии с их полномочиями в области гражданской обороны создают и

¹ Об утверждении Положения об организации и ведении ГО в РТ [Электронный ресурс]: Указ Президента Республики Татарстан от 27.11.08 №УП-598 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Версия Проф. – Последнее обновление 02.03.2013.

содержат силы, средства, объекты гражданской обороны, запасы материально-технических, продовольственных, медицинских и иных средств, планируют и осуществляют мероприятия по гражданской обороне. Органами, осуществляющими управление гражданской обороной (организациях), являются структурные подразделения (работники), уполномоченные на решение задач в области гражданской обороны, или раньше их называли Штабами гражданской обороны.

В соответствии с Указом Президента Республики Татарстан от 08.09.2007 №УП – 511¹, постановлением Правительства РФ от 30.12.2003 г. № 794² в организациях создается комиссия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (КЧС и ОПБ).

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2010 N361³ ответственность за обеспечение комплексной безопасности и антитеррористической защиты объекта Универсиады несет его руководитель. Им организуются мероприятия, направленные на повышение защищенности и антитеррористической устойчивости объекта, которые включают:

1. создание комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности (оформляется приказом, определяющим ее состав и задачи при выполнении предупреждающих мероприятий, а также в случае чрезвычайной ситуации);

2. создание постоянно действующей рабочей группы антитеррористической комиссии объекта (оформляется приказом, определяющим ее состав и задачи по обеспечению безопасности объекта, в том числе с учетом возложения обязанностей на администрацию предприятия и охранную организацию (частное охрannое предприятие, вневедомственная охрана), а также утвержденного порядка действий администрации и охранных организаций по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций);

3. создание на объекте структурных подразделений (работников), уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны;

4. разработку и регулярную корректировку планов действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций с целью обеспечения необходимого уровня безопасности при проведении антитеррористических мероприятий;

5. разработку и регулярную корректировку инструкций о действиях служб и сотрудников службы безопасности и инженерных служб при выявлении вызывающих опасность предметов, при возникновении и локализации чрезвычайных ситуаций (на каждого сотрудника);

6. установку системы оповещения населения;

7. обеспеченность объекта профессиональной охраной;

8. установку тревожной кнопки вызова МВД.

Для контроля проводимой работы разрабатывается и регулярно корректируется паспорт безопасности объекта Универсиады.

¹ О мерах по организации и координации государственного управления в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и пожарной безопасности [Электронный ресурс]: Указ Президента Республики Татарстан от 08.09.2007 №УП – 511 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Версия Проф. – Последнее обновление 02.03.2013.

² О единой государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций [Электронный ресурс]: Постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2003 № 794 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Версия Проф. – Последнее обновление 02.03.2013.

³ Об обеспечении безопасности объектов XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в г. Казани в период их строительства, реконструкции и эксплуатации [Электронный ресурс]:. Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2010 № 361 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Версия Проф. – Последнее обновление 02.03.2013.

Показатели будем выбирать исходя из вышеперечисленных требований, поэтому они будут очень схожи.

При анализе показателей видно, что принятым нормам отклонения показателей системы контроллинга ГО и ЧС удовлетворяет один объект (спорткомплекс «Олимпиец»). В среднем отклонение составляет 23,8 %. После анализа показателей перейдем к главному предназначению системы контроллинга ГО и ЧС – разработка мероприятий по уменьшению отклонений показателей. Например, Республиканская специализированная детско-юношеская спортивная школа Олимпийского резерва по фехтованию показатель отклонения 28,5 %. Приведем основные нереализованные мероприятия:

- не прошел подготовку по гражданской обороне руководитель организации, командиры противопожарного звена, группы охраны общественного порядка, санитарного поста, звена связи. Назначенные лица на должности командиров нештатных аварийно-спасательных формирований являются тренерами школы фехтования и оформлены по совместительству. Таким образом, для их подготовки по гражданской обороне требуется согласования и освобождения с другого места работы.

- отсутствует план действий по предупреждению и ликвидации ЧС. Исходя из этого можно предложить следующие рекомендации:

- назначить на должности командиров нештатных аварийно-спасательных формирований лиц с полным графиком работы;

- проработать с УМЦ МЧС РТ вопрос о подготовке руководителя нештатных аварийно-спасательных формирований;

- разработать и утвердить план действий по предупреждению и ликвидации ЧС.

Приведенные мною мероприятия, являются основным, и в их реализации могут появиться много подзадач. В случае возникновения вопросов у работников, уполномоченных на решение задач по гражданской обороне, следует проконсультироваться с уполномоченным по ГО и ЧС Министерства. А на него, в свою очередь, возлагаются задачи помощи, координации и контроля за выполнением вышеуказанных мероприятий.

Александрова О.В., КНИТУ, гр. 322- М12, науч. рук. доц. Гурьянова Т.Н. Высшее образование в России: вчера, сегодня, завтра

Последние десятилетия система образования в нашей стране постоянно меняется и не всегда можно сказать, что к лучшему. Для начала хотелось бы отметить наиболее знаменательные события, произошедшие в сфере высшего образования.

Нельзя не вспомнить 1992 год, когда был принят Закон «Об образовании», утверждавший в условиях рыночной экономики новые формы базовых отношений, закрепляющий коммерциализацию, что дало импульс усилению частного интереса, рыночной переориентации и стихийному росту негосударственного сектора в самых дефицитных отраслях и сегментах образования. При этом ухудшались условия, ресурсное обеспечение и параметры, ущемлялись интересы государственного сектора ВПО, а в негосударственном секторе и филиальных сетях снижались нормативные требования, качество и соответствие стандартам образовательных услуг, интенсивно развивалась коррупция.

Следующим знаковым этапом стало присоединение России в 2003 г. к Болонскому процессу. Это стало началом процессов модернизации, которые повлекли изменения в политике и законодательстве, дало импульс актуальной модификации механизмов функционирования ВПО, поставив новые ориентиры эффективности для данной сферы.

Экспериментально с 2001 года был введен Единый государственный экзамен, политика вокруг которого не утихает и по сей день. Тем не менее, с 2008 года он стал обязательным для всех школьников, и по своей сути должен иметь много положительных моментов. Это и решение проблемы коррупции и «блата» при поступлении в вузы, и возможность абитуриентам подавать документы сразу в несколько вузов, находящихся даже в других городах. Однако скандалы вокруг результатов ЕГЭ вспыхивают каждый год при проверке и подведении его итогов.

Уже второй год вузы осуществляют набор на новые образовательные программы, разработанные на базе ФГОС третьего поколения.

Отличительными особенностями новых стандартов стали провозглашенные в Болонской декларации принципы: двухуровневое образование «бакалавриат – магистратура», внедрение европейской системы перезачета зачетных единиц, внедрение систем контроля качества образования внутри вуза и привлечение к внешней оценке деятельности вузов работодателей и студентов, реализация компетентностного подхода, сокращение числа обязательных дисциплин, возможность вуза самостоятельно сформировать вариативную часть образовательной программы.

Положительным моментом считаю то, что недавно были созданы путем реорганизации и укрупнения несколько Федеральных университетов.

На мой взгляд, такая политика позволяет университетам постоянно совершенствоваться, искать новых инвесторов, улучшать свою материально-техническую базу, более плодотворно сотрудничать с работодателями для трудоустройства выпускников, увеличивать или расширять перечень новых направлений подготовки, приглашать на работу известных профессоров, устраивать студентам стажировки, развивать международное сотрудничество.

Важным этапом в развитии системы образования в РФ явилось принятие нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» 29 декабря 2012 года, который отменяет действие ряда нормативно-правовых актов, в числе которых Закон РФ «Об образовании» 1992 г., Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» 1996 г.

В новом законе содержится 15 глав. Работа над этим законопроектом продолжалась на протяжении более 3-х лет. Проект закона прошел ряд обсуждений экспертов и общественные слушания, в том числе, в виртуальном пространстве. На специально организованный сайт поступило одиннадцать тысяч комментариев. Поправки к проекту, которые поступили от граждан, были тщательно проанализированы и включены в последний вариант, хотя во время первого и второго слушания в Государственной Думе РФ законопроект был доработан в значительной степени. Всего в Комитет Государственной Думы поступило 600 тыс. предложений от россиян и свыше 40 тыс. коллективных обращений.

Рассмотрим основные новшества в сфере высшего образования, которые вступили в силу уже с 1 сентября 2013 года:

- результаты ЕГЭ будут действительны 5 лет;
- список льготников при поступлении сократится;
- устанавливается квота для поступления детей-инвалидов, других категорий инвалидов в пределах (10 процентов), все другие категории пойдут учиться бесплатно на подготовительные отделения вузов;
- бесплатное обучение на подготовительном отделении вуза допускается лишь один раз;
- все вузы, включая частные, будут обязаны участвовать в мониторинге Минобрнауки. Кого возьмут на бесплатные подготовительные отделения вузов:
- дети-сироты, дети-инвалиды, инвалиды I и II групп;
- граждане в возрасте до двадцати лет, имеющие только одного родителя – инвалида I группы;
- черныбыльцы;
- дети военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел и других ведомств.

Противники реформ в сфере образования постоянно вспоминают советскую систему образования, которая ценилась во всем мире. Но раз уже пошли по пути реформирования, не нужно «пускаться во все тяжкие» и брать европейскую модель высшего образования за эталон. Нужно, опираясь на опыт и ошибки конкурентов, найти свою «нишу». Каждый вуз, ориентируясь на спрос и предложение вакансий на рынке труда, должен проанализировать перечень своих направлений и предлагать наиболее «нужные». В связи с всеобщей информатизацией и повсеместным внедрением IT-технологий, видится возможным внедрение более продуманного дистанционного обучения. Это даст возможность привлекать не только иностранных, но и зарубежных студентов. Однако для этого нужно более детально проработать нормативно-правовую сторону этого вопроса.

На мой взгляд, начиная с первого курса необходимо учить студентов научно-исследовательской работе, проектной деятельности, чтобы они могли применять знания, полученные ими за период обучения в вузе.

И самое главное, может эта мысль уже не нова, однако коммерческие и мелкие региональные вузы должны осуществлять подготовку бакалавров, и только ведущие более крупные вузы – подготовку по программам магистратуры с более узкими специализациями, профилями. Так как только крупный вуз может позволить себе приглашать специалистов в своих областях, создавать базу для научно-исследовательской работы и внедрения инновационных проектов.

Анализируя сказанное, следует отметить, что одной из основных стратегических целей развития Российского образования является обеспечение доступности качественного образования для всех слоев населения как основы социальной мобильности и снижения социально-экономической дифференциации в обществе. Россияне сегодня стремятся дать своим детям более высокий уровень профессионального образования. Это ведет к значительному улучшению качества человеческого капитала, возрастает число граждан, имеющих выс-

шее профессиональное образование. Система образования должна быть одним из основных катализаторов всего процесса развития общества, которая должна строиться по следующим направлениям:

- приоритетность развития образования, государственность, доступность, непрерывность, научность, духовность, народность;
- сохранение единства образовательного пространства Российской Федерации;
- принцип расширения государственных гарантий на реализацию права граждан на образование;
- поэтапный рост объемов бюджетного финансирования образования;
- приведение материального положения, социального статуса и престижа педагогов в соответствие с задачами, возложенными на эту категорию работников;
- создание эффективной системы независимой государственной аттестационной службы, национальной системы оценки качества образования;
- обеспечение принципа равной заинтересованности в результатах образования как государства, так и гражданина;
- повышение ответственности государства за образовательный уровень граждан;
- обеспечение интенсивного развития фундаментальных и прикладных научных исследований в системе высшего профессионального образования и т.д.

**Александрова О.В., КНИТУ, гр. 322-
М12, науч. рук. проф. Зинурова Р.И.
Имидж и его влияние на
конкурентоспособность современного вуза**

На сегодняшний день вопросы, связанные с имиджем вуза, являются предметом исследований многих авторов. Актуальность темы не вызывает сомнения, так как от положительного имиджа учебного заведения зависит спрос на его услуги и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Перед вузами стоит задача привлечения наиболее талантливых абитуриентов, и одним из эффективных способов их привлечения является создание привлекательного имиджа.

На сегодняшний день существует несколько трактовок понятия «имидж». Так, например, одни авторы считают, что оно происходит от латинского слова «*imago*», то есть облик, что связано с другим словом – «*imitari*», т.е. имитировать. Другие исследователи склонны трактовать термин «имидж» от английского слова «*image*», что в буквальном смысле означает «образ», подобная трактовка имиджа позволяет говорить о наличии неких отличительных визуальных средств: знаков и символов, которые формируют и транслируют смысловую информацию о обладателе некоего имиджа во внешнюю среду¹. Такие символы обеспечивают узнаваемость. Другими словами, при формировании имиджа вуза используются различные культурные коды, с помощью которых происходит взаимодействие с целевыми группами. Таким образом, формируется представление о вузе на основании внешних отличительных черт: фирменный стиль вуза, экстерьер, интерьер. Цвет, форма, сочетание знаков – все это, инструменты конструирования имиджа организации.

В России понятие «имидж вуза» появилось совсем недавно, лишь в середине 90-х гг. XX в., когда стало ясно, что образование представляет собой услугу, которая должна удовлетворять потребности общества наряду со многими другими¹. Имидж стал неотъемлемой частью любой организации, направляющей свои действия на формирование благоприятного образа в условиях рыночной экономики для установления гармоничных отношений с общественностью. Вузы сегодня не только напрямую связаны с обществом, но и непосредственно влияют на его развитие и состояние. К примеру, Н.К. Моисеев выделяет в структуре имиджа вуза 8 компонентов²:

1. Имидж образовательной услуги – представления людей относительно уникальных характеристик, которыми, по их мнению, обладает услуга. Дополнительные услуги (атрибуты) – это то, что обеспечивает вузу отличительные свойства.

2. Имидж потребителей образовательных услуг включает информацию о стиле жизни, общественном статусе и некоторых личностных (психологических) характеристиках потребителей.

3. Внутренний имидж организации – это представления преподавателей и студентов о вузе. Основными детерминантами внутреннего имиджа являются культура организации и социально-психологический климат.

¹ Менщикова В.В. Регуляция взаимоотношений организации с общественностью, службами ПР: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. С. 33.

¹ Фими́на М. А. Имидж вуза как составляющая системы образования // Актуальные задачи педагогики: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). Чита, 2011. С. 69.

² Моисеева Н.К. Маркетинг // Маркетинг и конкурентоспособность образовательного учреждения. 1999. № 5. С. 78.

4. Имидж ректора вуза и ученого совета включает представления о способностях, установках, ценностных ориентациях, психологических характеристиках, внешности.

5. Имидж персонала – это собирательный, обобщенный образ преподавательского состава. Имидж формируется на основе прямого контакта с преподавателем вуза, поэтому каждый сотрудник рассматривается как «лицо» вуза, по которому судят об университете в целом.

6. Социальный имидж организации – представления широкой общественности о социальных целях и роли вуза в экономической, социальной и культурной жизни общества.

7. Визуальный имидж организации – представления об организации, основанные на зрительных ощущениях, фиксирующих информацию об интерьере корпусов, лекционных аудиториях, фирменной символике организации. Фирменный стиль является главной составляющей осязаемого имиджа вуза, он является основой при разработке философии университета, при создании внутреннего и личного имиджа. К визуальному имиджу можно отнести и Интернет-представительство, когда вуз позиционирует себя с помощью сайта.

8. Бизнес-имидж организации – представления об организации как о субъекте деловой активности. В качестве составляющих бизнес-имиджа вуза выступает деловая репутация, знаменитые выпускники, наличие докторантуры и аспирантуры, инновационные технологии, разнообразие факультетов, новые специальности.

Отметим также, что имидж может быть естественным и искусственным. Первый складывается стихийно в сознании людей, а второй формируется с помощью PR-акций, рекламы. Следует отметить, что необходимо работать над имиджем так, чтобы он казался естественным, организовать работу над имиджем таким образом, чтобы общественность не почувствовала навязывания. Имидж стоит строить незаметно. Информация о вузе должна учитывать стереотипы общества.

Имидж должен быть адекватен реально существующему образу и должен быть адресован конкретной группе потребителей, при этом оставаясь пластичным и динамичным, так как имидж – это «живая» система. Стоит добавить, что при практически идентичных качествах услуг конкурентная борьба ведется не столько между видами услуг, сколько между их имиджами.

Зарубежные университеты очень хорошо позиционируют себя на образовательном рынке. Они привлекают внимание различных фондов для получения спонсорских денег, пожертвований на проведение различных исследовательских программ, покупки специализированного оборудования, привлечения абитуриентов и предложений для финансовой поддержки студентов. Связи с общественностью существуют не только на уровне университет – потребитель, а гораздо шире: университет – преподаватели и студенты, университет – правительство, университет – коммерческие и некоммерческие фонды, университет – выпускники.

На наш взгляд, имидж учебного заведения должен быть подкреплён соответствующей системой ценностей, убеждений и норм, составляющих корпоративную культуру университета и задающих студентам и преподавателям ориентиры поведения и действия. В связи с этим актуальной проблемой на сегодняшний день является формирование корпоративной культуры как основного компонента внутреннего имиджа учебного заведения, который усиливает организационную сплочённость, создаёт последовательность в поведении сотрудников, служит компасом для их успешной и плодотворной работы. Формирование корпоративной культуры образовательного учреждения – обязательный процесс для университета, который заботится о своём имидже.

**Альмухаметова С.Г., КНИТУ, гр.
3181-21, науч. рук. доц. Сафина А.А.
Особенности охраны труда работников
в государственных учреждениях**

Конституцией Российской Федерации закреплено право человека на труд. Этим же документом определяется право человека на труд в безопасных условиях, без причинения вреда своему здоровью. Обеспечить соблюдение этих прав призвана охрана труда. Охрана труда является третьим важнейшим компонентом социально-трудовых отношений после возможности найма и размера заработной платы за труд. Охраной труда называется социально значимая деятельность по обеспечению безопасности труда и сохранению здоровья наемных работников во время их профессиональной деятельности. Основная цель охраны труда – сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности – сформулирована и закреплена законом в Трудовом кодексе РФ.

Анализ литературы показывает, что охрану труда больше всего связывают с промышленностью, с производственной деятельностью. Среди населения складывается мнение, что охрана труда необходима лишь при работе на больших станках, при работе в тяжелых и вредных условиях труда. Однако анализ несчастных случаев показывает, что зачастую причиной травматизма является халатное отношение самого работника. А человеческий фактор не исключен и при работе в государственных структурах, при работе в офисе, то есть на работах не связанных с промышленностью.

Большую часть работников государственных учреждений составляют офисные работники. Термин «офисный работник» во всем цивилизованном мире не требует расшифровки, потому что рассматривается применительно к различным работникам офисов, независимо от профессиональной принадлежности, специфики деятельности, служебного положения, а также безотносительно формы собственности, статуса и профиля учреждения.

Конечно, при организации работ по охране труда для офисных работников нужно учитывать специфику их труда. Она существенно отличается от работы на производстве, но несколько не уменьшает воздействие вредных факторов на здоровье человека. Основными опасными факторами, воздействующими на здоровье офисных работников, являются:

- работа за персональными электронно-вычислительными машинами (ПЭВМ);
- малоподвижный характер труда;
- напряженность труда;
- постоянный умственный и творческий труд;
- оборудование рабочего места и помещения;
- микроклимат помещения: шум, вибрация, влажность, температура, освещение, ионизация воздуха;
- компьютеры других пользователей в помещении.

Внедрение компьютерных технологий обработки информации способствовало совершенствованию организации и эффективности управленческого труда. Вместе с тем, являясь источником целого ряда неблагоприятных физических факторов воздействия на функциональное состояние и здоровье пользователей, компьютерная техника при неправильной эксплуатации и расстановке, особенно в неприспособленных для этого помещениях, принципиально меняет условия и характер труда специалистов различного профиля организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Имеют место следующие наиболее важные последствия неблагоприятного воздействия на здоровье работников: заболевания глаз и зрительный дискомфорт, изменения

костно-мышечной системы, нарушения, связанные со стрессом, кожные заболевания и другие. Научными исследованиями установлено, что пользователи персональных компьютеров подвержены стрессам в значительно большей степени, чем работники любых других профессиональных групп, когда-либо проходивших аналогичные обследования. К другим обнаруженным жалобам на здоровье работников относятся «пелена перед глазами», сыпь на лице, хронические головные боли, тошнота, головокружения, легкая возбудимость и депрессии, быстрая утомляемость, невозможность долго концентрировать внимание, снижение трудоспособности и нарушения сна.

Чтобы избежать развития различных заболеваний, предотвратить несчастные случаи и производственные травмы работников в государственных учреждениях необходимо:

1. Соблюдать регламенты по оснащению кабинетов при работе с ПЭВМ.

Так, согласно Санитарным правилам и нормам (СанПиН) 2.2.2/2.4.1340-03¹, площадь одного рабочего места, оборудованного ПЭВМ, должна составлять не менее 6 кв.м., объем – не менее 20 куб.м. Для исключения воздействия повышенных уровней электромагнитных излучений расстояние между экраном монитора и работником должно составлять не менее 0,5 м (оптимальное 0,6–0,7 м). Для обеспечения безопасности работников на соседних рабочих местах расстояние между рабочими столами с мониторами (в направлении тыла поверхности одного монитора и экрана другого монитора) должно быть не менее 2 м, а расстояние между боковыми поверхностями мониторов – не менее 1,2 м. Женщины со времени установления беременности и в период кормления грудью к работам с использованием компьютера не допускаются.

2. Соблюдать режим работы и отдыха.

Согласно СанПиН, существует три группы работ с видеодисплейными терминалами и ПЭВМ, а также три категории сложности и напряженности работы. К первой группе работ (группа А) относятся работы по считыванию информации с дисплея, ко второй (группа Б) – работы по вводу информации, к третьей (группа В) – интерактивная работа с компьютером. Очевидно, что труд офисного работника в большинстве случаев относится к группе В, так как требует интерактивной работы с различным программным обеспечением. Для этой группы устанавливаются следующие регламентированные перерывы:

– при работе с компьютером не более 2 часов за смену (1-я категория сложности) – 2 перерыва по 15 минут через 2 часа после начала смены и через 2 часа после обеденного перерыва;

– при работе с компьютером от 2 до 4 часов за смену (2-я категория сложности) – 2 перерыва по 15 минут через 2 часа после начала смены и через 1,5–2 часа после обеденного перерыва, либо перерывы по 10 минут после каждого рабочего часа;

– при работе с компьютером от 4 до 6 часов за смену (3-я категория сложности) – 2 перерыва по 20 минут через 1,5–2 часа после начала смены и через 1,5–2 часа после обеденного перерыва, либо перерывы по 15 минут после каждого рабочего часа.

Следует помнить, что работа с ПЭВМ в течение более 6 часов за смену (при 8-ми часовой рабочей смене) не допускается. Также не допускается непрерывная работа за компьютером свыше 2 часов. В ночное время общая продолжительность регламентированных перерывов для всех категорий сложности должна увеличиваться на 1 час. Во время регламентированных перерывов рекомендуется выполнять специальные упражнения для глаз.

3. Соблюдать нормы по освещению кабинетов при работе с ПЭВМ.

¹ Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (СанПиН) 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работ» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Проверено 05.03.2013.

Согласно СанПиН, помещения для эксплуатации ПЭВМ должны иметь естественное и искусственное освещение. Окна в помещениях, где эксплуатируется вычислительная техника, преимущественно должны быть ориентированы на север и северо-восток. Оконные проемы должны быть оборудованы регулирующими устройствами типа: жалюзи, занавесей, внешних козырьков. Уровень освещенности рабочего места при работе за компьютером должен составлять 300-500 лк. При этом монитор и источники света должны быть расположены таким образом, чтобы не создавать бликов на поверхности экрана.

4. Соблюдать параметры офисной мебели.

Конструкция рабочего стола должна обеспечивать оптимальное размещение на рабочей поверхности используемого оборудования с учетом его количества и конструктивных особенностей, характера выполняемой работы. Высота рабочей поверхности стола взрослого пользователя должна регулироваться в пределах 680-800 мм; при отсутствии такой возможности высота рабочей поверхности стола должна составлять 725 мм. Рабочий стол должен иметь пространство для ног высотой не менее 600 мм, шириной – не менее 500 мм, глубиной на уровне колен – не менее 450 мм и на уровне вытянутых ног – не менее 650 мм.

Конструкция рабочего стула должна обеспечивать поддержание рациональной рабочей позы при работе на ПЭВМ позволять изменять позу с целью снижения статического напряжения мышц шейно-плечевой области и спины для предупреждения развития утомления. Рабочий стул должен быть подъемно-поворотным, регулируемым по высоте и углам наклона сиденья и спинки, а также расстоянию спинки от переднего края сиденья, при этом регулировка каждого параметра должна быть независимой, легко осуществляемой и иметь надежную фиксацию.

5. Соблюдать меры безопасности при работе на принтерах, копировальных устройствах.

6. Организовывать прохождение периодических медицинских осмотров.

7. Обучать работников нормам охраны труда в установленном законом порядке.

8. Допускать к работам после прохождения вводного инструктажа по охране труда.

9. Ежегодно обучать правилам электробезопасности с присвоением I группы электробезопасности неэлектрическому персоналу.

**Альмухаметова С.Г., КНИТУ, гр.
3181-21, науч. рук. доц. Сафина А.А.
Технология создания системы
управления охраной труда в организации**

Охрана жизни и здоровья работников – первостепенная задача, как государства, так и работодателя, что является общечеловеческим принципом, отвечающим Всеобщей декларации прав и свобод человека, конвенциям и декларациям Международной организации труда, а также соответствует международным обязательствам Российской Федерации, Конституции Российской Федерации.

Вопросы охраны и безопасности условий труда как никогда актуальны в современном обществе. Производственный травматизм называют «болезнью XX века». По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), смертность от несчастных случаев в наше время занимает 3-е место после сердечно-сосудистых и онкологических заболеваний.¹

Важными и значимыми в процессе предотвращения производственного травматизма должны стать профилактические мероприятия. Они должны быть комплексными и однонаправленными. Достижению такого результата способствует создание системы управления безопасностью труда в организации. Создание системы управления безопасностью труда представляет собой процесс соединения разрозненных профилактических мер, выполняемых на всех уровнях производства, в единую систему с целью их эффективного воздействия на повышение уровня безопасности производственного оборудования, технологических и трудовых процессов. Управление безопасностью труда должно носить динамический характер. Стили и методы управления безопасностью труда должны постоянно совершенствоваться.

Согласно ГОСТу Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»² система управления охраной труда в организации вводится в несколько этапов:

- установление требований охраны труда применительно к данной организации;
- разработка концепции и целей организации в области охраны труда;
- установление ответственности, необходимой для достижения целей в области охраны труда;
- выделения необходимых ресурсов и обеспечение ими для достижения целей в области охраны труда;
- определение средств, необходимых для предупреждения аварий и несчастных случаев, устранения их причин.

Первый этап. Разработку системы управления безопасностью труда начинают с анализа законодательства и правил по охране и безопасности труда, на основании которого определяют требования, распространяющиеся на организацию. Результаты этого анализа позволяют работодателю оценивать свои возможности и определять концепцию (политику) охраны труда в организации, а также требования к своим поставщикам и подрядчикам.

¹ Практическая психология: учебник / под ред. д-ра психол. наук, проф., акад. БПА М. К. Тутушкиной. 4-е изд., перераб., доп. СПб.: Изд-во «Дидактика Плюс», 2001. С. 249.

² ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Проверено 15.02.2013.

Результаты предварительного анализа состояния охраны труда в организации документально оформляют и согласовывают с руководителем организации или иным уполномоченным им лицом и профсоюзной организацией.

Второй этап. Для разработки системы управления охраной труда в организации формируют рабочую группу и назначают администратора системы (руководителя рабочей группы). В рабочую группу целесообразно привлекать работников различных подразделений и представителей профсоюзных организаций. Для обеспечения эффективной работы членов рабочей группы следует проводить их обучение в области управления охраной труда.

Третий этап. Здесь определяют цели, которые система управления охраной труда будет решать, выбирают подходы для её реализации. Процесс выбора подхода по системе управления охраной труда представляет собой набор информации по внедрению системы. При рассмотрении нескольких системных подходов целесообразно разрабатывать перспективные планы внедрения каждого подхода.

Для определения цели, ожидаемого результата и выбора способа достижения целей, рабочая группа по созданию системы управления охраной труда проводит предварительный анализ деятельности по охране труда в организации, в процессе которого определяют:

- законы, правила, стандарты, программы по охране труда и другие требования, распространяемые на деятельность организации;
- опасности и проводят оценку рисков, вытекающих из существующей или предполагаемой производственной среды и организации труда;
- планируемые или действующие меры защиты по безопасности труда для устранения, предупреждения и снижения рисков;
- соответствующие мероприятия по управлению охраной труда.
- возможность обеспечения совместимости или объединения системы управления охраной труда с другими системами управления в организации.

Четвертый этап. Для введения системы управления охраной труда в организации после предварительного анализа составляется Концепция охраны труда. Принципы, лежащие в основе Концепции охраны труда организации, должны соответствовать принципам принятым и реализуемым государственной политикой. После доработки Концепции с ней знакомятся работники организации, корректируют положения, которые не устраивают их и расписываются. Окончательно разработанная Концепция охраны труда должна храниться в легкодоступных для работников местах, что бы они могли постоянно с ней знакомиться, вносить изменения.

Пятый этап. Для обеспечения функционирования системы управления охраной труда в организации кроме Концепции охраны труда разрабатываются так же и другие документы. Их подразделяют на документы 1-ого и 2-ого порядка. Документы системы управления охраной труда включают в себя:

- концепцию (политику) охраны труда;
- программы охраны труда;
- распределение ключевых управленческих обязанностей по охране труда и по обеспечению функционирования системы управления;
- перечень основных опасностей и рисков, вытекающих из деятельности организации, мероприятия по их предотвращению, снижению и уменьшению;
- положения, процедуры, методики, инструкции или другие внутренние документы, используемые в рамках системы управления;
- записи (журналы, протоколы, акты, отчеты), выполняемые при проверках, контроле и анализах, акты проверок и расследований, протоколы совещаний и измерений, журналы осмотров и инструктажей.

После разработки всех необходимых документов работников организации знакомят с ними. При выявлении нарушений они устраняются.

Шестой этап. Далее руководство организации пробуют ввести и испытать разработанную систему. В случае обнаружения нарушений, разрабатываются и применяются корректирующие мероприятия. На этом этапе осуществляется оценка готовности системы управления к применению (внутренний аудит системы управления).

Седьмой этап. После сбора всех необходимых документов, обеспечения условий для функционирования системы управления охраной труда в организации подается заявка на сертификацию деятельности системы безопасности. После сертификации система управления охраной труда вводится в организации и начинает функционировать.

Одним из основных свойств любой системы, в том числе и системы управления охраной труда, является ее постоянное улучшение. Непрерывное совершенствование системы управления охраной труда способствует повышению конкурентоспособности; быстрым реагированиям на появление современных разработок, методов и технологий и применение их в соответствии с возможностями организации; повышению профессионализма персонала путем обучения. Применение методики постоянного улучшения позволяет своевременно внедрять в организации прогрессивные разработки, методы и технологии.

Для постоянного функционирования и обновления данной системы необходимо осуществлять текущий и постоянный контроль. Постоянный контроль состояния производственной среды предусматривает измерение (определение) и оценку опасных и вредных факторов производственной среды и трудового процесса на рабочем месте. Такой контроль включает в себя аттестацию рабочих мест по условиям труда, определение опасностей и оценку рисков, опрос или анализ данных о состоянии здоровья работников, анкетирование и т.п. Текущий контроль выполнения плановых мероприятий по охране труда представляет собой непрерывную деятельность по проверке выполнения мероприятий коллективных договоров, планов мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, направленных на обеспечение охраны труда, профилактику опасностей, рисков, и мероприятий по внедрению системы управления охраной труда.

Основная идея принципа непрерывного совершенствования заключается в том, чтобы организация всегда старалась достичь максимально возможной эффективности охраны труда, направленной на исключение травм, смертельных случаев, частых заболеваний работников, и создания условий, соответствующих требованиям охраны труда, путем улучшения процедур, снижающих опасности трудового процесса и сопутствующих ему рисков. Список использованных источников:

**Андреевская А.П., КНИТУ, гр.
3191-23, науч. рук. доц. Морозов А.В.
Основные аспекты гендерного неравенства**

Общество, в котором мы живем заинтересованно в том, чтобы мужчины и женщины являли собой практически различные миры, представители которых с трудом понимают друг друга. Это демонстрирует даже понятие «противоположный пол». Но общество не только разделяет людей на мужчин и женщин, но еще и создает множество мифов о тех и других. Один из наиболее распространенных мифов существующих в обществе – это представление о природном предназначении женщин. В ходе гендерных исследований этот социальный миф разоблачается и показывается, что женственность и мужественность – это не «естественные, природные, биологически заданные качества», а социально созданные, сотворенные, сконструированные явления.

Гендерный подход основан на идее о том, что важны не биологические или физические различия между мужчинами и женщинами, а то культурное и социальное значение, которое общество придает этим различиям. Здесь важную роль играет понятие гендерной идентичности.

Гендерная идентичность – это базовое, фундаментальное чувство своей принадлежности к определенному гендеру, осознание себя мужчиной, женщиной. Гендерная идентичность не дается индивиду автоматически, при рождении, а вырабатывается в результате сложного взаимодействия природных задатков и соответствующей социализации, «типизации» или «кодирования».¹

Понятие гендерной идентичности прямо и неотрывно связано с понятием гендерного неравенства.

Гендерное неравенство – характеристика социального устройства, согласно которой различные социальные группы (мужчины и женщины) обладают устойчивыми различиями и вытекающими из них неравными возможностями в обществе. Гендерное неравенство было осознано исследователями в социальных и гуманитарных науках благодаря возникновению понятия гендер и гендерная идентичность в 1980 году как основы феминистской концепции (Joan Scott). Концептуализация гендера пролила свет на процесс социального конструирования *мужественности* и *женственности* как оппозиционных категорий с неодинаковой социальной ценностью¹.

В рамках западной социологической мысли выделяют такие аспекты гендерного неравенства как:

– Биологический пол, учет первичных и вторичных признаков, типичных для мужчин и для женщин.

– Гендерная самоидентификация, т.е. осознание человеком своей половой идентичности. В норме гендерная идентичность соответствует биологическому полу, но это соответствие не всегда бывает полным. Социальными причинами несоответствия может стать наделение человека социальными функциями несоответствующими его полу. Формирование гендерной самоидентичности начинается в детском возрасте в процессе воспитания.

– Гендерные идеалы – идеальные модели настоящего мужчины и женщины, формирующийся в определенной культуре.

¹ См.: <http://www.mykod.ru/index.php/2009-03-08-15-14-28/2009-03-08-15-15-13/88-2009-03-09-12-31-37.html>

¹ Денисова А.А. Словарь гендерных терминов. М.: Информация XXI век, 2002.

– Гендерные социальные роли, выполнение которых характерно для того или иного пола.

Сегодня женщины составляют более 40 % рабочей силы во всем мире. Около 60 % женщин в развитых странах и 60 % в развивающихся имеют оплачиваемую занятость. На протяжении двух последних десятилетий наблюдается тенденция ускоренного роста числа женщин, занимающих оплачиваемые рабочие места. Зоны гендерного неравенства на рынке труда сократились, заметно возрастает число предпринимателей – женщин. Уровень образования получаемого женщинами, возрастает во всем мире. Благодаря новым возможностям получения работы женщины стали более независимы, изменился их статус в семье и обществе.

Однако улучшение трех взаимосвязанных основных показателей, характеризующих положение с гендерным равенством, было до сих пор недостаточным. Достоинство и права женщин также часто попираются, в том числе тогда, когда при трудоустройстве от них требуют пройти тест на беременность или подвергают сексуальным преследованиям. Недостаточное признание важного значения неоплачиваемого труда, которым заняты в основном женщины, продолжает препятствовать равноправному экономическому развитию. А в макроэкономических показателях по-прежнему игнорируется труд по уходу за близкими, играющий важную роль для успеха экономической деятельности.

Расширяющаяся неформальная экономика создает рабочие места для многих женщин, так же как и для мужчин, но цена, которую они за это платят, – незащищенность и низкий уровень оплаты. Это означает, что многие миллионы женщин остаются вне зоны действия конвенций МОТ и национального трудового законодательства. На них не распространяется принцип равенства возможностей и обращения, достойных условий труда; они становятся жертвами дискриминации и злоупотреблений не только потому, что они принадлежат к бесправным беднейшим трудящимся, но и потому, что они женщины.

Проблема изучения гендерного неравенства поставила перед собой цель разработать специальный показатель, который отражает положение мужчин и женщин. Этот показатель стал называться индексом гендерного неравенства.

Индекс гендерного неравенства представляет собой композитный показатель, отражающий неравенство в достижениях между мужчинами и женщинами в трех измерениях: репродуктивном здоровье, расширении прав и возможностей, а также на рынке труда. Значения индекса гендерного неравенства колеблются от нуля (полное равенство мужчин и женщин) до единицы (полное неравенство во всех измерениях). Репродуктивное здоровье измеряется двумя показателями: уровнем материнской смертности и коэффициентом рождаемости у подростков. Расширение прав и возможностей также измеряется двумя показателями: соотношением числа женщин и мужчин, являющихся депутатами парламента и уровнем среднего и высшего образования среди женщин. Экономическая активность измеряется участием женщин в рабочей силе. Индекс гендерного неравенства предназначен для выявления степени подрыва средних по стране достижений в области развития человека гендерным неравенством, и обеспечения эмпирической основы для анализа политики и усилий по осведомленности и пропаганде.

В индексе гендерного неравенства не учтены важные аспекты, такие как использование времени – многие женщины имеют дополнительную нагрузку по уходу и ведению домашнего хозяйства, которое сокращает их время на отдых и увеличивает стресс и истощение, что не берется во внимание.

Итак, мы видим, что гендерное неравенство – это характеристика социального устройства, согласно которой различные социальные группы (мужчины и женщины) обладают устойчивыми различиями и вытекающими из них неравными возможностями в обществе.

Неравенство между мужчинами и женщинами глубоко укоренилось в большинстве наших социальных структур. Для дальнейшего продвижения вперед в этом направлении необходимы некоторые «уступки» на различных уровнях. Как считает Н.Смелзер, к ним следует отнести:

1. "Изменение образцов социализации, предрасполагающих женщин к примирению со своим подчиненным положением.
2. Изменение отношения мужей-отцов к своим домашним обязанностям, увеличение их участия в воспитании детей.
3. Повышение гибкости учебных программ и графиков работы в учреждениях, позволяющее родителям совмещать работу с неотложными семейными делами.

**Андрианов Д.И., КНИТУ, гр. 3101-22,
науч. рук. доц. Морозов А.В.
Социальная работа с лицами, имеющими
алкогольную и наркотическую зависимость**

Уголовно-исполнительный кодекс РФ предусматривает, что к осужденным к ограничению свободы, аресту, лишению свободы, больным алкоголизмом или наркоманией, а также страдающим психическими исключаяющими вменяемости, учреждениями данные виды наказаний, по решению суда применяются принудительные меры медицинского характера. Если во время отбывания наказания будет установлено, что осужденный болен алкоголизмом или наркоманией администрация учреждения, исполняющего указанные виды наказаний, направляет в суд представление к такому осужденному принудительных мер медицинского характера. Названные категории осужденных отбывают наказание в лечебных исправительных учреждениях (ч.1, 2 ст. 18 ст.74 УИК РФ).

Уголовный кодекс РФ содержит раздел VII «Принудительные меры медицинского характера» Статьями 97-104 регулируются такие вопросы, как основание применения, цели, виды, порядок продления, изменения и прекращения применения принудительных мер медицинского характера, соединенные с исполнением наказания. Целями применения принудительных мер медицинского характера являются излечение лиц, в частности, нуждающихся в лечении от наркомании, предупреждение совершения ими новых преступлений (п. «г» ч. 1. ст. 97, 98 УК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст.99 Уголовного кодекса РФ лицам, осужденным за преступления, совершенные в состоянии вменяемости, но нуждающимся в лечении, в том числе от наркомании, суд наряду с наказанием может назначить принудительную меру медицинского характера в виде амбулаторного принудительного наблюдения и лечения у психиатра. Если лицу, осужденному к лишению свободы, назначено принудительное лечение от наркомании, то такая принудительная мера исполняется по месту отбывания наказания (ч.1 ст. 104 УК РФ).

Осужденные, имеющие алкогольную и наркотическую зависимость, могут отбывать уголовное наказание, как в обычных исправительных с прохождением курса лечения, так и в специализированных исправительных учреждениях. Основанием для нахождения осужденного в специализированном учреждении являются: приговор суда, которым осужденному назначено принудительное лечение от наркомании; определение суда о принудительном лечении от наркомании осужденного, отбывающего лишение свободы (в случаях отсутствия возможности проведения такого лечения по месту отбывания наказания).

Социальная работа с осужденными, имеющими алкогольную или наркотическую зависимость, предполагает их всестороннее не только медицинское, но и социально-психологическое изучение. Как правило, современные осужденные данной категории преимущественно молодого возраста (средний возраст – около 27 лет). Практически никто из них не состоит в браке, а если брак был, то подавляющее большинство из них распадается.

Потребление наркотиков в подавляющем большинстве случаев начинается в очень раннем возрасте. Статистически самый опасный возраст – 15-16 лет, на него приходится почти третья часть всех дебютов потребления наркотиков, в том числе 13,5 % приходится на пятнадцатилетних и еще 18 % – на шестнадцатилетних. Вообще же во всем возрастном промежутке от 13 до 20 лет, начинают потреблять наркотики 82,1 %.

Из причин употребления ими наркотиков многие осужденные называют непонимание родителей или близких людей, влияние «плохой компании», поиск новых ощущений.

В социальной работе с данной категорией осужденных не следует сбрасывать со счетов самовоспитание, представляющее собой целенаправленную планомерную деятельность самой личности правонарушителя, направленную с одной стороны, на формирование и развитие положительных качеств, свойств и черт характера, позволяющих вести честный нормальный образ жизни, и, с другой стороны – на искоренение отрицательных навыков и привычек поведения, низменных интересов и установок. Эта работа должна проводиться в комплексе проводимых воспитательных мероприятий.

Специалист нарколог и специалист по пенитенциарной социальной работе или лечебного исправительного учреждения получают «эстафету» из следственного изолятора и продолжают уже начатую работу с учетом полученных рекомендаций. Для них также возможны консультации специалиста наркологического диспансера.

Человек, освобожденный из следственного изолятора или исправительного учреждения, может сразу пройти курс лечения в наркологическом учреждении и, как и в предыдущем случае, это уже будет продолжение работы.

Специалисты по социальной работе должны активно задействовать в ресоциализации осужденных, имеющих алкогольную или наркотическую зависимость, различные благотворительные общественные организации, которые оказывают безвозмездную помощь исправительным учреждениям. Они могут помогать как медицинскими препаратами, так и организацией различных мероприятий (концертов, встреч со знаменитыми людьми, смотров художественной самодеятельности и т.п.).

Наряду с благотворительными организациями такую же помощь могут оказывать и религиозные организации. Помимо «натуральной» помощи последние оказывают большое терапевтическое воздействие.

Тем не менее, помимо главного, наркотического, увлечения у опрошенных, разумеется, могут быть и другие. Большинство осужденных этой категории хотят иметь хорошее материальное положение, (100 %), каждый второй – иметь высокую должность, иметь хорошую семью, иметь и сохранять хорошее здоровье. Эти данные социологических опросов о ценностях осужденных можно использовать в социально-педагогической работе с ними, стремиться поддержать у них стремление к нормальной жизни без алкоголя и наркотиков. Ведь достижение этих значимых для них ценностей возможно только при отказе от первой ценности – алкоголя или наркотиков.

Основной акцент в социальной работе с осужденными, имеющими алкогольную и наркотическую зависимость, должен ставиться на меры первичной, превентивной профилактики, направленной на поддержание и развитие условий, способствующих сохранению физического, личностного и социального здоровья, и предупреждение неблагоприятного воздействия на него факторов природной и социальной сферы.

Первичная профилактика является массовой и наиболее эффективной. Она основывается на комплексном системном исследовании влияния условий и факторов социальной и природной среды на здоровье населения. К мероприятиям первичной профилактики относятся меры защиты, которые могут воздействовать либо на пути неблагоприятного влияния наркопровоцирующих факторов, либо на повышение устойчивости организма человека к неблагоприятным факторам.

Вторичная профилактика – предотвращение рецидивов после лечения ранних форм наркомании. Третичная профилактика – реабилитация в тяжелых случаях неоднократных рецидивов и безуспешного лечения.

Социальная работа с данной категорией осужденных проводится в тесном взаимодействии с психологической службой исправительного учреждения. Во всех колониях существуют кабинеты психолога, есть комнаты психологической разгрузки. Психологи исправительного учреждения в работе с осужденными наркоманами или со склонными к

злоупотреблению наркотических средств выполняют 5 основных функций: психодиагностическую, психоконсультационную, психопрофилактическую, психокоррекционную, прогностическую. В тех колониях, где имеются комнаты психологической разгрузки, психолог проводит аутотренинг с осужденными (обычно по две группы в количестве по 20 человек). Психолог лечит не только осужденных наркоманов, но так же и склонных к наркомании, находящихся в пограничном состоянии осужденных.

В центре социально-психологической реабилитации бывших осужденных наркоманов нужно предоставлять следующие услуги: оказание экстренной психологической помощи (экспресс-диагностика, экспресс-терапия, комната снятия реактивных состояний). Также необходимо введение должности социального работника сопровождения жизнедеятельности бывших осужденных наркоманов (валеологический курс психокоррекции общения), оказывающим помощь в различных сферах наркомана, в том числе в семейных отношениях с родными и близкими.

**Атауллина Э.Р., КНИТУ, гр. 3191-21,
науч. рук. доц. Абрамина Т.С.
Анализ последствий для регулирования
трудовых отношений об отмене трудовой книжки**

Вопрос об отмене трудовых книжек был поднят еще в 2006 году, когда Государственная Дума Российской Федерации озвучила эту идею. Так, Андрей Исаев, председатель комитета Госдумы по труду и социальной политике, выступил с предложением прекратить выдачу трудовых книжек. Не настаивая на немедленной отмене трудовых книжек, он подчеркнул необходимость проведения работы в этом направлении. По мнению А. Исаева, «трудовые книжки были введены в эпоху военного коммунизма. Тогда от этого документа зависел размер продовольственного пайка, который получал человек. А сегодня... они не играют в жизни человека фактически никакой роли, кроме фискальной. Трудовая книжка работника, уволенного по инициативе работодателя, зачастую становится «волчьим билетом» для владельца. А в других ситуациях книжку успешно заменяют другие документы: свидетельство о пенсионном страховании и рекомендации бывших работодателей». Данная позиция была поддержана Александром Починком, возглавлявшим в то время Минздравсоцразвития России. Он также полагал возможным отменить трудовые книжки, которые утратили на современном этапе свою значимость. Эти заявления на высшем уровне в то время вызвали всплеск вопросов. Представители работодателей обращались с вопросами о том, как поступать после отмены трудовых книжек. Однако после того как было разъяснено, в т.ч. в СМИ, что планируется отменить трудовые книжки в 2009 году, ажиотаж несколько утих. Сегодня же он разгорелся с новой силой, после того, как заместитель министра Минздравсоцразвития Александр Сафонов выразил свое мнение о допустимости отмены трудовых книжек. При этом он уточнил, что решение об отмене еще не принято, и будет ли принято, неизвестно. Несмотря на это, все СМИ так или иначе высказались о возможной перспективе отмены трудовых книжек.

Именно публикации в СМИ послужили причиной для нового витка обсуждения, прямо скажем, непростой проблемы. Вряд ли можно однозначно ответить на вопрос, надо или нет отменять трудовые книжки, учитывая специфику формирования и развития трудовых отношений в России.

Трудовое право советского периода формировалось в условиях административно-командной системы, когда императивные способы регулирования трудовых отношений превалировали над договорными. Другими словами, применение наемного труда работников определялось централизованно, на уровне органов государственной власти. Возможность установления условий договорным способом была минимизирована, следовательно, самостоятельность работодателя того периода была значительно ограничена.

Переход к рынку кардинально изменил соотношение централизованного и договорного регулирования трудовых отношений. С принятием Трудового кодекса Российской Федерации государство оставило за собой установление исключительно минимальных гарантий, что подтверждено в требованиях, предусмотренных ст. 6 ТК РФ.

Несмотря на это отказ от ведения трудовых книжек требует дополнительного установления правил поведения, восполняющих возможность подтверждения сведений, содержащихся в трудовой книжке, что предполагает анализ законодательства, действенность механизма его применения и перспективу формирования необходимых правовых средств, обеспечивающих реализацию права (осуществление субъективных прав, исполнение юридических обязанностей, соблюдение трудового законодательства, правоприменение).

Только таким образом представляется возможным реформирование трудового законодательства, связанного с отказом от ведения трудовых книжек. Учитывая изложенное, представляется необходимым проанализировать имеющиеся на современном этапе правовые нормы, которые так или иначе регулируют порядок оформления трудовых отношений (формирования кадровой документации). Прежде чем выносить на рассмотрение законодательного органа власти предложение по реформированию трудового законодательства, необходимо оценить обеспеченность правовыми средствами реализацию права, как действующего, так и предлагаемого.

**Ахметзянов Р.М., КНИТУ, гр. 3111-21,
науч. рук. доц. Абрамина Т.С.
Социальная ответственность бизнеса**

В последнее время в России постепенно повышается интерес к социальной ответственности бизнеса. Еще несколько лет назад на фоне глобальных реформ, жесточайшего экономического кризиса и периода первичного накопления капитала, взаимоотношения бизнеса и государства носили сложный, бессистемный характер, а под социальной ответственностью понималась благотворительная деятельность отдельных представителей делового сообщества.

Сегодня с большой долей уверенности можно утверждать об упрочнении российской экономики и становлении цивилизованных отношений между обществом, государством и бизнесом. В стране меняются приоритеты. Для того чтобы быть по-настоящему современной компанией уже недостаточно постоянно наращивать прибыль, честно оплачивать налоги и заработную плату. Компании, стремящиеся занять твердое положение в российском обществе, постепенно приходят к пониманию того, что декларируемые ранее намерения о социальной ответственности действительно становятся важной управленческой категорией, обеспечивающей высокую деловую репутацию, рыночную привлекательность, а так же расширенные возможности доступа к капиталу. Вместе с тем, социальная ответственность – это еще и ответственность за формирующуюся социальную среду, моральный климат, нравственность общества. Это ответственность перед настоящим и будущим. Поэтому, осознавая свою общественную роль, компании, как социально ответственные субъекты, должны сегодня действовать таким образом, чтобы не повлечь социальный взрыв в будущем.

Реализуя свои главные экономические функции, компании напрямую затрагивают интересы, как отдельных общественных групп, так и общества в целом. В свою очередь здоровое и развитое общество является необходимым условием дальнейшего эффективного роста и процветания бизнеса. Все это обуславливает необходимость становления такого рода взаимодействия, в ходе которого бизнес должен оказывать максимально положительное воздействие на общество, не теряя при этом собственную экономическую эффективность. Вследствие чего возникает общая заинтересованность как делового сообщества, так и государства и общества в определении роли бизнеса в нашей стране. Поскольку только консолидация усилий всех субъектов общественных отношений поможет решить социальные и экономические проблемы России.

В связи с этим возникает проблема определения социальной ответственности в современном обществе, а также ее формирования и реализации в практике управления современных организаций.

Социальная ответственность это:

- 1) действия организации, предпринимаемые во благо общества добровольно, а не по требованию закона;
- 2) концепция, согласно которой компании должны активно заботиться о благосостоянии общества в целом.

Споры между критиками и сторонниками корпоративной социальной ответственности идут до сих пор. Одни заявляют, что социальная ответственность противоречит самому характеру и цели бизнеса – получению максимальной прибыли и свободе предпринимательства. Сторонники утверждают о том, что социальная ответственность улучшает прибыльность компании в долгосрочном плане, создавая основу для потенциальных преимуществ, таких как репутация компании и вовлеченность работника.

REALeadership Alliance утверждает, что лидеры в бизнесе должны изменить мир к лучшему. Многие религиозные и культурные традиции предполагают, что экономика существует для службы человеку, поэтому экономические предприятия имеют обязательства перед обществом.

Другая проблема заключается в том, что компании, заявляющие о том, что они придерживаются концепции социальной ответственности, одновременно участвуют во вредоносной деловой практике. Например, компания McDonald's поддерживает благотворительные программы и проекты в РТ, но рацион продукции компании имеет большое содержание жиров и других веществ, что существенно повышает риск сердечных заболеваний; в продукции используются генно-модифицированные продукты.

По-настоящему социально-ответственными в России считаются госкорпорации и компании с государственным участием; в Республике Татарстан – компании нефтехимической и нефтеперерабатывающей сферы, а также компании, связанные, опять же, с государственным участием. Для частного бизнеса нет четких правил и механизмов для внедрения социальной ответственности в практику управления. Социальная ответственность редко освещается в СМИ: нужно, чтобы общество знало о социально-ответственных компаниях с одной стороны, а с другой – это было бы призывом для «отстающих» в этом плане компаний.

В связи с этим, решить проблему социальной ответственности необходимо с установления на законодательном уровне правил и механизмов для среднего и крупного бизнеса; определения понятия и показателей социальной ответственности.

Предлагаю считать данные компоненты показателями социальной ответственности:

Экологическая ответственность.

Экологически ответственное поведение бизнеса на сегодня востребовано. Бизнес должен не просто экономно использовать природные ресурсы, являющиеся фактором производства, но и бережно относиться к природе: следить за ее состоянием, периодически проводить мероприятия по защите окружающей среды. Соблюдение экологических норм в производстве и минимизация вредного влияния на экологию, а также меры по защите природы, дают бизнесу конкурентное преимущество на рынке, ведь и гражданское общество, и инвесторы высоко ценят такую политику бизнеса. Ответственное экологическое поведение бизнеса может серьезно содействовать расширению его партнерской и клиентской базы, круга потребителей товаров и услуг, содействовать получению госзаказа, т.е. напрямую помогать развитию бизнеса, поскольку и власти, и фирмы, и граждане в развитых странах предпочитают иметь дело с компаниями, заботящимися об охране природы и производящими экологически чистую продукцию. И, наконец, экологически ответственное поведение бизнеса содействует наращиванию ее репутационного капитала.

Поддержка благотворительных проектов.

Многие компании, спортивные клубы участвуют в благотворительных проектах. Компании, поддерживая проекты по строительству реабилитационных центров для детей с ограниченными возможностями, направляя часть средств в детские дома и т.д., заслуживают доверия и похвалу у общества, что косвенно, а иногда и напрямую, приводит к увеличению прибыли.

Развитие человеческого капитала и повышение качества труда.

Социальная ответственность бизнеса должна включать в себя и предоставление рекреационных услуг для своих работников. Ведь здоровье работников – превыше всего. Наличие таких медико-социальных и рекреационных услуг и мероприятий, как путевки в санатории-профилактории, абонементы на посещение спортивных центров и бассейнов; периодическое проведение медицинских осмотров – все это служит как для улучшения физического здоровья, так и для повышения общего тонуса и самочувствия сотрудников. Здоровый работник будет рад работать на благо компании!

Бизнесом должны принимаются меры по защите семьи, материнства и детства, предусматриваться выплаты материальной помощи в необходимых случаях, в том числе на компенсацию дорогостоящего лечения. В некоторых организациях практикуется и выдача возвратных беспроцентных ссуд для решения неотложных социальных вопросов сотрудника.

Поддержка детского и юношеского спорта.

Бизнес должен содействовать развитию детского и юношеского спорта в зоне присутствия компании. Дети – это будущее, а здоровые дети – это будущее России. Многие компании уже сейчас имеют шефство над детскими футбольными и хоккейными командами: тренерские коллективы становятся востребованными, команда имеет положительную динамику развития. И всё это сказывается не только на имидже компании-шефа, но и на результатах молодых спортсменов. Быть может, это будущие чемпионы?

Постоянная переквалификация и повышения уровня образования.

В качестве иллюстрации можно привести трудоустройство высвобождающихся работников АВТОВАЗа. Во время кризиса 2008-2009 годов под сокращение штата попали около 40 тыс. человек, однако корпорации удалось избежать социального конфликта. Совместно с администрацией Тольятти и Самарской области «Ростех» принял ряд мер, позволивших обеспечить сотрудников новыми рабочими местами. Были созданы технопарки и центры переучивания, где сокращенные работники овладели новыми профессиями и трудоустроились на других предприятиях региона. Повышение квалификации работников, их уровня образования ведет к повышению работоспособности, а, соответственно, к увеличению прибыли компании. И, в кризисных ситуациях, образованные работники всегда будут востребованными на рынке труда.

На современном этапе развития экономико-социальной сферы России тема социальной ответственности бизнеса становится все более острой. Конечно, есть компании, для которых главная цель-получение максимальной прибыли – эту ситуацию необходимо переломить. И мы уже сейчас видим, что все больше компаний делает ставку на повышение уровня социальной ответственности перед обществом, что повышает репутационный капитал компании с одной стороны; способствует повышению благополучия общества – с другой.

В социальной ответственности заинтересованы все – здесь нет проигравших, ведь политика направления части прибыли компании в социальную сферу ведет к повышению лояльности работников самого предприятия, повышению работоспособности сотрудников, улучшению имиджа компании перед обществом и инвесторами, благополучию всего общества. И.В.Сталин говорил: «Кадры решают всё!», а мне в заключении хотелось бы сказать, что только здоровое и развитое общество является необходимым условием дальнейшего эффективного роста и процветания бизнеса, поэтому самым мудрым решением компании будет работа на будущее: будущее компании, будущее общества и будущее нашей ОБЩЕЙ Родины!

**Ахметзянов Р.М., КНИТУ, гр. 3111-21,
науч. рук. доц. Сагдеева А.А.
Политика ЦБ РФ как неэффективный
регулятор экономики России**

Являясь основным звеном национальной кредитно-банковской системы, реализуя свою политику, ЦБ РФ не способствует экономическому росту России. Для того чтобы разобратся в этом, необходимо определить правовой статус Банка России.

Статьей 75 Конституции Российской Федерации установлен особый конституционно-правовой статус Центрального Банка России, определено его исключительное право на осуществление денежной эмиссии и в качестве основной функции – защита и обеспечение устойчивости рубля.

«Банк России является юридическим лицом. Уставный капитал и иное имущество Банка России являются федеральной собственностью, при этом Банк России наделён имущественной и финансовой самостоятельностью». Уставной капитал составляет 3 млрд. рублей, а золотовалютные резервы Банка России остаются неприкасаемыми, что следует из строчки «Государство не отвечает по обязательствам Банка России, так же, как и Банк России – по обязательствам государства». Так что же принадлежит государству? Имущество. То есть – недвижимость. Еще – «уставной капитал» Центрального банка в размере 3 млрд рублей. Много ли это? Объем международных резервов Российской Федерации по состоянию на 11 января 2013 г. составил 526,4 млрд долл., т.е. примерно 16 трлн. рублей, которые государству, кроме 3 млрд. рублей не принадлежат.

«Полномочия по владению, пользованию и распоряжению имуществом Банка России, включая золотовалютные резервы Банка России, осуществляются самим Банком России в соответствии с целями и в порядке, которые установлены. Изъятие и обременение обязательствами имущества Банка России без его согласия не допускаются, если иное не предусмотрено федеральным законом. Финансовая независимость Банка России выражается в том, что он осуществляет свои расходы за счет собственных доходов. Банк России вправе защищать интересы в судебном порядке, в том числе в международных судах, судах иностранных государств и третейских судах». Формально являясь федеральной собственностью, Центральный банк, тем не менее, не несет каких-либо обязательств по отношению к государству. Более того – если государство решит использовать золотовалютные резервы ЦБ на строительство новых заводов и дорог, то ЦБ РФ может обратиться в международные суды, а в России приоритет международного права.

Согласно опубликованным 20 августа официальным данным Банка России его золотые резервы на конец июля 2012 года составили 30,1 млн. тройских унций, или около 936 тонн золота. Доля золота в золотовалютных резервах (ЗВР) выросла с 8,7 % до 9,5 %.

«Больше 30 % золотовалютных запасов потратила Россия на покупку ценных бумаг казначейства США... по данным американского Минфина, наша страна за минувший год увеличила инвестиции в американские гособлигации в 3,5 раза – с 32,6 млрд до 116,4 млрд долларов. И теперь Россия занимает седьмое место в рейтинге стран-кредиторов Соединенных Штатов». К тому же, статья 22 гласит: «Статья 22. Банк России не вправе предоставлять кредиты Правительству Российской Федерации для финансирования дефицита федерального бюджета, покупать государственные ценные бумаги при их первичном размещении, за исключением тех случаев, когда это предусматривается федеральным законом о федеральном бюджете». Центральные банки так называемых «развитых стран» кредитуют бюджет именно путем покупки гособлигаций. А наш ЦБ российские облигации покупать не может.

А вот американские государственные облигации и ценные бумаги некоторых других стран – может. Это важный момент: Центральный банк России имеет право покупать облигации только чужих стран, а значит, по закону обязан кредитовать экономики других стран.

То есть, вместо того, чтобы вкладывать деньги в инфраструктуру страны, в её развитие, ЦБ РФ, по сути, вкладывает деньги в другое государство.

Если бы лишь часть средств стабфонда вкладывалась не в иностранную валюту и долговые обязательства США, а в строительство дорог в стране, мы, по оценке Сергея Глазьева, имели бы двухпроцентный дополнительный прирост ВВП при снижении инфляции.

Каким образом осуществляется эмиссия денег?

Организационным звеном системы являются Международный валютный фонд (МВФ) и Международный банк реконструкции и развития (МБРР).

Любая страна, член МВФ обязана обеспечить одномоментный обмен всего объема своей национальной валюты на доллары и фунты из своих резервов.

Работает система так, Россия продала на мировом рынке некий товар – в страну поступило \$100 – Центральный Банк покупает эти доллары на бирже – доллары попадают в золотовалютные запасы ЦБ РФ – в экономику попадает 3000 руб.

Существует зависимость и жесткая привязка денежной массы внутри России и долларовой массы, которую получает Россия извне. А это значит, что мы уязвимы. Сергей Лисовский, бывший член Совета Федерации так охарактеризовал современное состояние работы банковской системы: «Мы продаем нефть за фантики американские. Эти фантики отдаем американцам под 2-3%, которые убиваются инфляцией». Мы не до конца самостоятельны. Фактически мы зависим от любых капризов доллара, который тоже не обеспечен золотом с 1971 года.

Ещё один аспект. Весь мир живёт по возможностям. Есть у России деньги, которые она заработала – на эти деньги страна и живёт. Увеличились потребности – нужно под них найти источники финансирования. Заработать на международном рынке долларов, чтобы напечатать рублей для выплаты пенсий, оплаты заказов заводам. Без получения долларов никак нельзя напечатать нашей национальной валюты. Приходится продавать на мировом рынке природные ресурсы. Существующая модель сырьевой экономики не позволяет развиваться реальному сектору экономики, так как на мировом рынке мы не конкурентоспособны по многим экономическим показателям и отстаем в развитии. При нынешней системе мирового рынка и политики ЦБ РФ, Россия обречена на отставание.

Что же касается эмиссии резервных валют – это агрессия, считает советник президента, академик РАН Сергей Глазьев. Не обеспеченные реальным национальным продуктом доллары, евро, йены и фунты используются для приобретения производственных активов по всему миру, в России – тоже. С формально правовой точки зрения всё чисто: делаются инвестиции в основной капитал, даются кредиты, покупаются ценные бумаги. Но по существу это захват, заманивание в долговые ловушки, завладение чужим имуществом путём мошенничества.

За последние два года, по данным Глазьева, напечатаны полтора триллиона «пустых» долларов, 1,2 триллиона евро, сопоставимые суммы в йенах и фунтах стерлингов.

Ставка рефинансирования – размер процентов в годовом исчислении, подлежащий уплате центральному банку страны за кредиты, предоставленные кредитным организациям.

По состоянию на сентябрь 2012 г. ставка рефинансирования составляет 8,25 %. В России, за 2012 год ставка рефинансирования составила 8,25 %, а уровень инфляции составил 6,6 %.

Проводимая Центробанком с 2009 года политика снижения ставки рефинансирования оказывает влияние на процентные ставки коммерческих банков, однако недостаточное. Процентные ставки колеблются от 20 процентов и выше в зависимости от региона. Большин-

ство предприятий реального сектора экономики не в состоянии использовать столь дорогие банковские средства, констатировала Валентина Матвиенко. Она предложила пересмотреть полномочия ЦБ РФ и законодательно закрепить усиление его ответственности за обеспечение экономического роста.

Западные же банки, к примеру, выдают кредиты под 2-5%, что является более привлекательным предложением. В результате мы видим такую тенденцию, что все больше российских компаний уходят под иностранную юрисдикцию.

По мнению Андрея Костина, Президента ОАО Банк ВТБ, большинство российской экономики зарегистрировано на Кипре. Согласно статистическим данным Центробанка Российской Федерации, в 2011 году Кипр занял первое место среди стран, куда были направлены денежные потоки и инвестиции граждан России.

По мнению Евгения Федорова, бывшего председателя комитета по бюджету и налогам, крупный бизнес в России является либо государственным, либо находится под иностранной юрисдикцией. Существует лишь несколько исключений.

Темпы роста российской экономики должны быть не меньше 5-6% в год. Для этого Центробанк должен разработать механизмы удлинения и удешевления банковских кредитов, а правительство – распечатать часть средств Резервного фонда и вложить их в инфраструктурные проекты, считает президент Владимир Путин.

Таким образом, мы видим, что ЦБ РФ не способствует экономическому росту России, в целом; развитию её финансовых институтов из-за высокой ставки рефинансирования; развитию реального сектора экономики из-за слишком дорогих кредитов, которые не позволяют за короткие сроки повысить рентабельность предприятий для того, чтобы оплатить кредит и получить прибыль. Кроме того, ЦБ РФ проводит вредную для государства политику путем вложений золотовалютных резервов не в экономику России, а в экономику иностранных государств путем скупки государственных казначейских обязательств США и других государств. ЦБ РФ не отвечает потребностям общества, так как эмиссия национальной валюты осуществляется по неадекватным механизмам.

В целях изменения данной финансово-кредитной политики целесообразно:

1. Выйти из таких международных организаций как МФВ и МБРР.
2. Изменить законодательство: подчинить независимый, лишь подотчетный Государственной Думе, ЦБ РФ Правительству; дать полномочия уже подконтрольному ЦБ РФ для регулирования процентных ставок коммерческих банков. Изменить ставку рефинансирования ЦБ РФ.
3. Отменить привязку национальной валюты-рубля к другим валютам. Проведение денежной реформы.
4. Продавать российскую продукцию на мировом рынке за рубли.

**Бахитов Л.Н., КНИТУ, 3101-22,
науч. рук. доц. Абрамина Т.С.
Экономические проблемы современной России**

В современных условиях по основным факторам и показателям конкурентоспособности Россия занимает далеко не лидирующие позиции. Слабым конкурентными преимуществами являются низкая квалификация менеджеров, непродуманный маркетинг, недостаточная эффективность производственных процессов, экстенсивное использование ресурсов, узкий круг сфер применения интеллектуального потенциала, низкий уровень управления компаниями.

В сфере технологии низка способность к восприятию инноваций, практически отсутствует защита интеллектуальной собственности, не наложен технологический трансферт посредством прямых иностранных инвестиций и лицензирования иностранных технологий.

Инфраструктура отличается слабым развитием современной связи и недостаточными инвестициями в телекоммуникации, в то время как последние, наряду с информационными технологиями, представляют собой магистральные направления технологического развития. Кардинального совершенствования требует налоговая политика.

Внешняя конкурентоспособность России поддерживается в основном нефтью, газом и металлами. Россия еще удерживает позиции на рынках СНГ, но экспорт услуг не соответствует масштаб экономики.

С внутренней конкурентоспособностью дела обстоят немного лучше – продукция предприятий отечественной экономики в основном конкурентоспособна на внутреннем рынке. Основными конкурентными преимуществами российской экономики являются природные ресурсы, квалифицированная рабочая сила, высокий научно-технический потенциал, транспортные возможности, транзитный потенциал, емкий внутренний рынок. Однако незавершенный переход к новой экономической системе не позволяет активно развивать эти конкурентные преимущества.

Развитие рыночных отношений в отечественной экономике определяет необходимость организационно-экономических новаций во всех областях хозяйственной деятельности. Одним из важнейших направлений экономических реформ, способствующих развитию конкурентной рыночной среды, наполнению потребительского рынка товарами и услугами, созданию новых рабочих мест, формирование широкого круга собственников является развитие различных форм производства.

В этих условиях перед современным российским обществом и государством встали задачи создания эффективного механизма управления экономическими и социальными процессами и особенно развитие предпринимательства.

Масштабы развития малого бизнеса в современной России и его вклад в оздоровление экономики явно недостаточны. Одна из причин такого положения состоит в том, что не поучила должного развития государственная поддержка предприятий малого бизнеса. Между тем эти предприятия как наиболее неустойчивая предпринимательская структура, наиболее зависимая от колебаний рынка нуждаются в разносторонней государственной поддержке. В России существует различные организационные формы государственной поддержки и защиты интересов предприятий малого бизнеса. Созданы ассоциации предприятий малого бизнеса, Федерация развития и поддержки малого предпринимательства, различные фонды развития и поддержки предприятий малого бизнеса. Однако, как правило, многочисленные фонды поддержки малого бизнеса озабочены собственными проблемами и реальной помощи малым предприятиям не оказывают.

По различным оценкам, доля малого бизнеса в ВВП страны в европейских странах составляет от 50 до 60 %, а в России от 12 до 17 %. Интенсивное развитие малого предпринимательства в России возможно при разработке и эффективной реализации механизмов его поддержки.

В настоящее время государство в качестве приоритетной экономической задачи ставит сдерживание инфляции, доведение ее до уровня умеренной. В 2000-е годы инфляция колеблется от 20,1 % в 2000 г. до 6,5 % в 2012 г. На 2013-2015 годы планируется довести инфляцию до 5 %.

Проблема национального богатства сегодня должно уделяться самое пристальное внимание, ведь оно представляет собой не агрегированную величину, которой государство может гордиться.

Оценка природных ресурсов по рыночной цене и ренте дает полярные величины (наибольшую и наименьшую оценку). Природные ресурсы России оцениваются по их общим запасам и рыночной цене в 281 трлн. Долларов, по рентгеновой методологии Всемирного Банка их стоимость составила 24 трлн. долларов, что на порядок ниже.

Инвестиционный климат является важнейшим фактором привлечения капиталовложений в экономику страны и ее регионов. Именно инвестиционный климат страны, ее регионов определяет привлекательность данной территории, отрасли для отечественного и иностранного капитала.

В условиях решения задач модернизации экономики России, привлечение инвестиций в экономику является самой важной задачей. Сегодня крайне необходима энергичная инвестиционная стратегия, тесно увязанная с экономической политикой государства. Иначе Россия так и не сохранит свой не престижный статус сырьевой державы и не впишется в высокотехнологическую, наукоемкую экономику передовых стран третьего тысячелетия.

Для России проблема включения в мировое хозяйство вообще привлечения иностранных инвестиций в экономику, в частности, является очень важной. В настоящее время, когда РФ начинает заявлять о себе во взаимоотношениях с другими государствами, необходимо развивать отдельное направление законотворческой деятельности.

**Бортникова В.В., КНИТУ, гр. 3191-23,
науч. рук. ст. преп. Бабюх В.А.
Проблемы реализации социальной ответственности
масс-медиа в обществе и пути их решения**

В настоящее время большую роль в развитии личности играют средства массовой информации (масс-медиа). Это связано, прежде всего, с большим прогрессом в научно-технической и информационной сферах. Интернет, телевидение, пресса, радио делают жизнь человека значительно проще в плане коммуникации и получения информации, проникая во все сферы его жизни и заполняя все больше и больше пространства. При этом человек на сознательном уровне не понимает, что испытывает на себе огромное негативное влияние масс-медиа.

Сегодня современный человек при таком огромном потоке информации не находит время для того, чтобы «фильтровать» полученные новости. Кроме того, тот факт, что жизнедеятельность человека осуществляется в информационной среде, которая присуща только человеческому обществу, нельзя оставлять без внимания. Поэтому для защиты психики и сознания человека от негативного влияния масс-медиа, для гармоничного развития личности человека (прежде всего, личности ребенка) требуется создание социально ответственных СМИ.

В связи с этим особую актуальность и важность приобретают вопросы совершенствования механизма социальной ответственности масс-медиа в обществе.

В законодательной базе информационная сфера имеет широкое освещение. Конституция в ст.29 гласит, что в России гарантируется свобода массовой информации. Основным законом для масс-медиа выступает Закон РФ «О средствах массовой информации». Законом закреплено, что ответственность за нарушение законодательства о СМИ несут издатели, государственные органы и общественные объединения, предприятия и должностные лица, журналисты, авторы распространенных сообщений и материалов. Также согласно ФЗ «О рекламе» и КоАП РФ предусмотрена административная ответственность рекламодателя за распространение ненадлежащей рекламы (например, рекламы наркотических веществ), а также за нарушение требований по размещению рекламы некоторых товаров (например, пренебрежение требованиями по размещению рекламы алкогольной или табачной продукции).

Лица за распространение сведений, составляющих государственную тайну, а также сведений, относящихся к личной или семейной тайне, несут уголовную, гражданскую или административную ответственность в зависимости от причиненного государству, обществу и гражданам материального и морального ущерба (Закон «О государственной тайне» и Федеральный закон «О персональных данных»).

Уголовный кодекс РФ предусматривает санкции за нарушение законодательства в информационной сфере (например, за клевету, незаконное распространение сведений личной или государственной тайны, рекламирование порнографических материалов и т. д.).

ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» принят совсем недавно (29.12.2010), однако его действие можно заметить по знакам информационной продукции (например, в числовом значении «6+», в текстовом предупреждении «для детей старше 6 лет»). Следует отметить, что на практике действие данного закона оказывается бессмысленным, поскольку современный темп жизни не позволяет родителям все время находиться рядом со своими детьми и тем более следить что, когда и в каком количестве смотрит ребенок. Кроме того, информационная продукция, согласно закону, была классифи-

цирована по возрастному цензу и только, однако показывать, например, фильмы и телепередачи со знаком 16+ в дневные часы телеканалы не прекращают, при этом ответственность за нарушения законом не предполагается.

Таким образом, в современной России присутствуют законодательные нормы, определяющие административную, гражданскую и уголовную ответственность СМИ за распространяемую информацию. Однако социальная ответственность масс-медиа нигде не закреплена.

Медиаполитика в России совсем юная, и система социальной ответственности явно требует своего развития и дальнейшего совершенствования. Кроме того, переход на информационную политику для молодого российского государства оказался сложнее, чем просто отмена цензуры и провозглашение свободы слова и мысли. Произошедшие трансформации, связанные с построением информационного общества, еще не привели к определению статуса социальной ответственности СМИ. Массовость информации открывает опасный путь привлечения аудитории сенсационными, доступными и легко понятными обывателю материалами, достоверность которых не всегда доказана. Именно поэтому и обостряется проблема социальной ответственности СМИ¹.

В связи с этим можно выделить 3 направления совершенствования механизма социальной ответственности масс-медиа:

1. СМИ должны регулироваться обществом, т.е. создание законов об общественном (гражданском) телевидении и радио, а также следование нормам морали, общественным традициям, этическим правилам и принципам.

2. СМИ должны быть самостоятельными, т.е. речь идет о саморегуляции и самоконтроле СМИ.

3. Со стороны государства должна остаться законодательная инициатива, т.е. разработка, принятие и реализация соответствующей нормативно-правовой базы по социальной ответственности СМИ.

Для устойчивого развития механизма социальной ответственности СМИ общество должно располагать всеми возможностями и правами независимого контроля за их деятельностью. Это позволило бы говорить о формировании общественного (гражданского) телевидения.

В зарубежной практике гражданское телевидение существует давно. Например, всем известная Британская вещательная компания (Би-би-си) в Великобритании основана на механизмах, которые призваны обеспечить независимость компании и ее подотчетность «всему обществу». В России же о необходимости общественного телерадиовещания только начинают задумываться. Был разработан проект ФЗ «Об общественном телевидении и радио в РФ». Его разработку обусловили тем, что только государством СМИ регулироваться не должны. К тому же существующая правовая база является недостаточной для функционирования СМИ как социально ответственного канала.

Таким образом, значимость общественного телевидения в современном мире весьма велика, поскольку на передний план выходят не только законодательные нормы, но и нормы общества: мораль, традиции, нравственные и этические принципы. Для СМИ это будет выступать хорошим регулирующим механизмом, что непременно будет формировать их как социально ответственный институт.

Вторым направлением, по которому следует развивать социальную ответственность масс-медиа, является *саморегуляция СМИ*. Добиться саморегуляции масс-медиа можно

¹ Полосин П.Н. Социальная ответственность СМИ в контексте информационно-аксиологической поддержки стратегии развития России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.isras.ru/files/File/Vlast/2010/08/Polosin.pdf>. – Проверено: 13.04.13.

путем функционирования этических кодексов журналиста, а также различных общественных советов и комиссий.

Для России понятие «этический кодекс» далеко не новое. В стране действует Кодекс профессиональной этики российского журналиста (1994). Анализируя положения, указанные в кодексе, можно заметить, что они скорее общие, чем конкретные; речь о социальной ответственности вовсе не идет и в общем можно сказать, что кодекс «устарел», поскольку с момента его принятия прошло два десятилетия. Принципы, содержащиеся в кодексе, построены в основном на том, что журналист должен и что не должен делать в своей профессиональной деятельности. Например, «журналист распространяет и комментирует только ту информацию, в достоверности которой он убежден и источник которой ему хорошо известен»; «журналист вообще не должен принимать ни прямо, ни косвенно никаких вознаграждений или гонораров от третьих лиц за публикации материалов и мнений любого характера»¹.

Таким образом, возникает следующая ситуация: в кодексе прописаны лишь действия журналиста, его профессиональное поведение, каким оно должно быть с этической точки зрения. Однако этическая сторона любой профессии, прежде всего, связана с обществом и, следовательно, должны быть прописаны принципы и социальной ответственности журналиста, которые, к сожалению, в российском кодексе своего отражения не нашли. Поэтому необходимо «обновить» и усовершенствовать кодекс, чтобы он больше соответствовал требованиям современного общества.

Другим механизмом саморегуляции СМИ является Совет по прессе. В России с 2005 года действует Общественная коллегия по жалобам на прессу. Таким образом, существование Кодекса и Общественной коллегии позволяет утверждать, что в этом направлении Россия делает успехи.

Последнее направление, которое было выделено, – это *законодательная инициатива государства*. Как уже говорилось, в России существуют нормы уголовной, гражданской и административной ответственности СМИ, однако социальная ответственность в законодательстве не прописана вовсе. В связи с этим, необходимо создание законодательной базы именно по социальной ответственности масс-медиа в России и по регионам.

Таким образом, в настоящее время для общества назрела необходимость корректировать деятельность СМИ. Разумное сочетание саморегулирования СМИ и регулирования их обществом – идеальный фундамент для формирования социальной ответственности масс-медиа. СМИ не должны преследовать коммерческие цели. Они призваны нести обществу информацию, направленную на его развитие, а это требует нового уровня профессионализма, к которому необходимо стремиться.

¹ Кодекс профессиональной этики российского журналиста [Электронный ресурс] / Союз журналистов России. – URL: <http://www.ruj.ru/about/codex.htm>. – Проверено: 04.04.13.

**Быковская Н.В., КНИТУ, гр. 3181-21,
науч. рук. доц. Куприянов Р.В.
Проблема профессиональной деформации
личности социального работника**

Профессиональное развитие каждого человека выражается не только в развитии профессионализма, но и в личностном развитии, появлении новых форм самореализации и самоутверждения, перестройке самосознания. Однако, редко кому удастся при непрерывном многолетнем выполнении профессиональной деятельности постоянно совершенствоваться. Такие негативные профессиональные (повышенная ответственность, перегрузки), непрофессиональные (психологические, бытовые, внутрисемейные, медицинские, проблемы взаимодействия с другими людьми) и глобальные (экологические, экономические, политические проблемы) факторы приводят к возникновению профессионального стресса, эмоционального выгорания, а затем и профессиональной деформации.

Понятие «профессиональная деформация» ввел П.А. Сорокин как обозначение негативного воздействия профессиональной деятельности на человека. Он писал: «Существование такой деформации не подлежит сомнению. Профессиональная работа волей-неволей заставляет человеческий организм приспособляться, «приноравливаться» к ней»¹. Таким образом, профессиональную деформацию можно рассматривать как результат процесса адаптации индивида к той профессиональной деятельности, которую он регулярно выполняет, при этом изменения могут быть не только соматическими, но и психологическими. Мы придерживаемся определения профессиональной деформации личности, предложенного Л.С.Поляковой: «Профессиональная деформация – это деструктивные изменения личности в процессе выполнения деятельности»². Такие изменения носят весьма устойчивый характер, т.к. изменения происходят в личности. Анализ научной литературы показал, что проявления деформации потенциально заложены в любую профессиональную деятельность, но наиболее предрасположены к возникновению и развитию профессиональной деформации профессии, относящиеся к категории «человек – человек», к которым и относится социальная работа.

Актуальность исследования данной проблемы обусловлена тем, что существует необходимость в профилактике и коррекции профессиональной деформации у профессионалов и недостатком научных исследований в области профессиональной деформации. Проведенное изучение научной литературы, показало, что профессиональная деформация сложный, комплексный феномен, и она может проявляться на различных уровнях психики и поведения человека. Анализ последствий профессиональной деформации позволил выявить несколько сфер проявлений профессиональной деформации: во-первых, она проявляется в психических состояниях; во-вторых, она влияет на когнитивные процессы и на самооценку; в-третьих, она проявляется в изменении индивидуально-психологических качеств личности; в-четвертых, она приводит к устойчивым изменениям в поведении и общении.

Для изучения профессиональной деформации была разработана анкета, включающая 21 шкалу, выявляющая следующие психологические характеристики: самочувствие, активность, настроение, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных дости-

¹ Сорокин П. А. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет // Ин-т социологии. М.: Наука, 1994. С. 335-336.

² Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности: учебное пособие. М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. С. 11.

жений, немотивированная тревожность, самооценка, цинизм, агрессивность, враждебность, эмпатия, внимание, память, мышление, восприятие, стрессовый образ жизни, зависимость, общительность, принятие борьбы, коммуникативный контроль. С помощью данной анкеты было проведено исследование профессиональной деформации личности социального работника. Анкетирование проводилось в отделе социальной защиты г. Казани, в центре дневного пребывания для детей группы риска Авиастроительного района г. Казани и в социальной сети «ВКонтакте». В исследовании приняли участие 50 человек в возрасте от 22 до 49 лет из более 30 городов России, средний возраст респондентов – 30 лет. Большинство испытуемых – женщины, составляющие в процентном соотношении 86 %. Средний показатель общего опыта работы составляет 7,9 лет, средний стаж специалистом по социальной работе – 4,1 года. Интерпретация результатов проводилась на основании сравнения средних значений в исследуемой группе.

Результаты исследования показали, что отличительной чертой в психологическом портрете социального работника является высокий уровень эмпатии. Высокий уровень эмпатии свидетельствует о большой роли данного умения сопереживать в профессиональной деятельности социального работника. Для эффективной помощи клиенту ему необходимо понять не только самого клиента в целом, но и его проблемы, состояние и поведение. Также, возможно, это связано с тем, что данную профессию выбирают люди, у которых есть повышенная альтруистическая установка личности и в процессе деятельности эта установка принимает устойчивую форму.

Для выявления характеристик, наиболее изменяющихся с увеличением опыта работы, выборка была разбита на три группы – «опыт работы по специальности – 2 года и меньше», «опыт работы – более 2-х лет и меньше 5-ти» и «опыт работы – 5 лет и больше». В дальнейшем в исследовании участвовали первая (n=19) и третья (n=19) группы. Такое разделение не случайно. По данным научной литературы, «После 5 лет работы, на завершающей стадии первичной профессионализации наступает кризис профессионального становления» – отмечает Э.Ф. Зеер¹. Для обоснования эмпирических выводов были использованы методы математической статистики: критерий Розенбаума и угловое преобразование Фишера². Результаты исследования показали, что с увеличением продолжительности работы в социальной сфере происходят следующие изменения в личности и поведении работника: повышаются немотивированная тревожность, деперсонализация, происходит ухудшение самочувствия, продуктивности мышления. В некоторых случаях можно наблюдать снижение активности, ухудшение внимания и появление феномена эмоционального истощения. Выявленные изменения личности социального работника сильно напоминают симптомы состояния хронического стресса. Поэтому можно предположить, что в данном случае механизмом, вызывающим профессиональную деформацию личности является состояние стресса.

Полученные результаты исследования могут быть использованы для разработки мероприятий по профилактики или коррекции профессиональной деформации личности социального работника. Такая профилактика должна носить комплексный характер и включать в себя мероприятия на уровне государства, конкретной организации и самого социального работника. Подводя итоги, можно сделать вывод, что важно изначально заниматься профилактикой профессиональной деформации, устраняя различные факторы риска в трудовой и бытовой деятельности социального работника.

¹ Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие. М.: Академия, 2006. С. 197.

² Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2003. 350с.

**Вивчарук К.Г., УИЭУиП, гр. Ю-201,
науч. рук. доц. Ховралев А.Л.
Анализ законодательства о
противодействии коррупции**

Как это ни странно, наряду с другими проблемами правового характера, наиболее актуальной и злободневной сегодня является проблема коррупции. До сих пор о ней не забывают по причине её нерешенности, а решения предлагаются самые неоднозначные и многочисленные, среди них логическим началом, а может быть продолжением, стало принятие ФЗ «О противодействии коррупции» от 2008 года – как видим, сравнительно недавно началось правовое регулирование данной проблемы. И сегодня мы имеем целостную правовую базу, направленную на «борьбу» с коррупцией, к ней относятся УК РФ, КоАП РФ, УПК РФ, ФЗ «Об оперативно-оперативной деятельности», ФЗ «О противодействии коррупции», конечно, последний закона является наиболее детализированным и специфичным.

Актуальность настоящей статьи не приходится специально аргументировать, ведь и сейчас «борьба» с коррупцией не окончена. Целью статьи является та самая борьба, только не всем инструментарием, который существует, а одним из главных, на взгляд автора, правовым, а именно анализ законодательства о коррупции, и конкретно ФЗ «О противодействии коррупции», о котором речь шла выше. В рамках поставленной задачи будут решаться следующие задачи:

- 1) Анализ ФЗ «О противодействии коррупции», который в себя включает выявление пробелов и противоречий.
- 2) Анализ ФЗ «Об оперативно – розыскной деятельности», который так же включает в себя определение пробелов и их восполнение.
- 3) Рассмотрение вопроса, какая отрасль является наиболее оптимальной для пресечения коррупционных правонарушений.

Рассмотрим несовершенства действующего закона «О противодействии коррупции», но для начала обратим внимание на количество и дату внесенных изменений, так как это говорит о динамике развития данного закона, что является важным моментом правового регулирования. Как уже отмечалось, настоящий закон был принят сравнительно недавно в 2008 году, и за этот период в него было внесено два изменения в 2011 году, то есть совершенно недавно. Во многих подобного рода законах изменения могут не вноситься годами, если же в этот закон вносятся изменения, значит он работающий закон, он применяется, и в результате этого находят уязвимости, которые изменяют, или восполняют пробелы. Однако, работа по совершенствованию законов, на взгляд автора, бесконечна, поэтому данная статья имеет смысл.

В начале закона традиционно указываются основные понятия, которые не всегда исчерпывающе определены. Так, например, в понятие противодействия коррупции речь идет о том, кто призван её осуществлять – федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ, ОМС, институты гражданского общества, организации и физические лица. Перечень достаточно объемный, тем не менее, остается непонятным, что за органы разного уровня участвуют в противодействии коррупции, а так же, какие институты гражданского общества и каким образом воздействуют на неё? И ведь многие не знают, что собой представляет, это гражданское общество, а в данном случае на него возлагается подобная обязанность. Следовательно, нужно конкретизировать субъекты противодействия этому социальному злу.

Анализируя данный закон, можем найти, что закреплены определения, связанные с коррупцией и борьбы с ней, принципы противодействия, однако, законодатель упустил один из самых ключевых моментов, а именно, определить в законе цели противодействия коррупции, ведь понимание точной цели повышает уровень эффективной деятельности. Стоит определить цель противодействия коррупции следующим образом – уменьшении коррупции, как в количественном, так и в качественном смысле. Именно уменьшение, если задать цель – искоренения, то она заведомо станет утопичной и никогда не будет реализована, а уменьшение – это необходимая реальность.

Стоит обратить внимание на принципы противодействия коррупции, сформулированные в законе. Автор хотел бы добавить к уже имеющимся принципам – общеправовой принцип наряду с принципом законности, принцип справедливости, так как это значительный принцип, имеющий особое значение при привлечении к ответственности и назначении наказания за подобные преступления, в силу того, что на практике, высокопоставленные лица, практически, ответственности за взяточничество не несут, тогда как рядовые государственные и муниципальные служащие могут понести суровое наказание.

Вместе с тем, один из указанных принципов – сотрудничество с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами, не может реализоваться в полной мере, по уже указанной причине, так как остается неясным, что такое гражданское общество, каковы его институты и возможности в данной сфере, поэтому, чтобы данный принцип начал действовать следует все неясное точно определить в законе, в противном случае, убрать данный принцип, как недействующий. Хотя о реальном действии иных принципов тоже могут быть сомнения, но эти сомнения другого характера.

В статье о международном сотрудничестве РФ в области противодействия коррупции есть такая формулировка – «Лиц, причастных к коррупционным преступлениям», каким образом причастных? То есть формулировка широкого типа, которая имеет неоднозначное толкование, снова же будет озвучена автором рекомендация о её конкретизации.

Отдельный разговор касается мер по профилактике коррупции, конечно, в законе указаны необходимые и полезные меры, однако, может быть есть смысл ввести как одну из мер – проверка определенных лиц посредством детектора лжи, подобная мера будет настораживать многих потенциальных коррупционеров и станет сдерживающим профилактическим средством.

Изучив данный закон, становится очевидно, что он направлен на борьбу исключительно с чиновниками – коррупционерами, то есть с государственными и муниципальными служащими. Однако, коррупция явление многогранное и многосферное, которое поражает не только сферу чиновников, но и другие, такие социально – важные, как сферу образования, сферу здравоохранения, правоохранительных органов. Поэтому законом должны быть предусмотрены особенности и меры по борьбе с данными видами коррупции, так как это не является менее вредным явлением, только наоборот – опасным и вредным, поскольку связано с общественно важными институтами.

Таким образом, небольшой обзор и анализ данному закону дан, перейдем к некоторым замечаниям в отношении другого закона – ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности», в него стоит внести несколько изменений в силу того, что коррупция наряду с иными видами преступлений, имеет свои особенности, и если бы в рамках оперативно-розыскной деятельности эти особенности учитывались, то эффективность их деятельности стала бы в разы выше.

Во-первых, стоит предоставить возможность соответствующим органам, а не только ФСБ вести мониторинг коррупционно уязвимых подразделений, это значительно облегчит оперативно – розыскную деятельность по пресечению коррупционных преступлений.

Во-вторых, деятельность органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность не предусматривает личного досмотра лиц, досмотра их личных вещей и некоторые другие меры, однако, понятно, насколько это является необходимым, в случае, если взяточполучатель получил взятку, и обнаружить это можно только принудительными мерами путем досмотра, как ни странно, даже при административных правонарушениях разрешается проводить подобные меры в качестве обеспечительных. Поэтому данный пробел следует искоренять.

Существуют и другие пробелы, которые препятствуют нормальной работе органов оперативно-розыскной деятельности, но в рамках настоящей статьи были рассмотрены наиболее значимые.

Наконец, стоит подумать, какая же отрасль является лидирующей в противодействии коррупционных преступлений? Если рассматривать в качестве таковой уголовную отрасль права, то это будет не совсем верно, в силу того, что нормы уголовного права более жесткие и их применение менее динамично, так как большое количество дел расследовать одному следователю физически невозможно, а качественное рассмотрение требует длительного времени. То на эту роль может претендовать административное право в силу временного фактора его применения, который обладает скоростью и динамичностью, подходящий в целях борьбы с массовыми коррупционными действиями.

Таким образом, противодействие коррупции – сложная и длительная процедура, которая требует целого арсенала различных средств борьбы с ней. Но, законодательство является основой всех средств, которое закрепляет эти средства и разрешает ими пользоваться, от того, какое законодательство, зависит качество правоприменения, в данном случае, качество борьбы с коррупционными преступлениями. Законодательство должно совершенствоваться, чему и была посвящена настоящая статья, тогда можно ожидать наступления практических результатов.

**Власова В.А., КНИТУ, гр. 3101-22,
науч. рук. ст. преп. Тарелова Р.А.
Социальная профилактика ранней беременности**

На сегодняшний день проблема ранней беременности является одной из важных. Актуальность заключается в том, что в 2012 году по данным Российского Статистического Ежегодника 585 девушек в возрасте до 14 лет включительно, 17344 с 15 до 17 лет, а 48931 – с 18 до 19 лет девушка прерывали свою беременность¹. Такое количество аборт выносит проблему ранней беременности на передний план, так как от повышения уровня репродуктивного здоровья девушек зависит демографическая ситуация в стране.

Ранняя беременность, беременность у подростков – это беременность от 13 до 18 лет. Нижняя граница в редких случаях может снижаться. Беременность в юном возрасте способна серьезно озадачить будущих родителей и их родителей тоже. Понятие касается забеременевших женщин, которые не стали взрослыми в медицинском и юридическом понимании, различающемся в странах мира. Возникновение беременности у девочки-подростка имеет медицинские, социальные, экономические, психологические и другие аспекты. Подростковая беременность в развитых странах рассматривается как социальный вопрос по причине более низкого уровня образования и более высокого уровня бедности матерей-подростков и других причин. В развитых странах подростковая беременность обычно возникает вне замужества и во многих местных общинах и культурах сопровождается социальным преследованием. В развивающихся странах, подростковая беременность возникает в рамках супружества и не влечёт никаких социальных стигм.

Анализ источников позволяет отметить, что целостной системы профилактики ранней беременности нет. Есть отдельные ее составляющие, которые работают по направлениям первичной, вторичной и третичной профилактики. Кроме того, статистических данных по данному вопросу недостаточно, в основном медицинская статистика аборт или материнской смертности, что тоже является большими минусом в системе профилактики ранней беременности.

В настоящее время в Российской Федерации ранняя беременность возникает вследствие ряда причин, а именно половая безграмотность, влияние плохой компании, насилие над детьми как в семье, так и за пределами ее границ, неправильное пользование контрацептивами или, того хуже, вовсе не знание об их существовании и для чего они нужны.

Как правило, все эти причины ведут к неизбежным последствиям, которые включают в себя медицинский – это осложнения после родов как для матери, так и для самого ребенка и, безусловно, последствия аборта, а ранняя беременность прерывается аборт в 70 % случаев, кроме того, сюда входит и материнская смертность¹, психологический – девочка находится в состоянии шока, паники и совершенно не знает, что ей делать в такой ситуации, и социальный аспекты. Социальные последствия предполагают возникновение проблемы социального сиротства, ведь очень часто таких детей оставляют в детских домах в силу того, что молодая мама не в состоянии воспитать ребенка. Также девочки не получают должного образования, а следовательно работают на низкооплачиваемой работе, оставляя воспитание ребенка бабушкам и дедушкам. Поэтому сегодня как никогда тема профилактики ранней

¹ Российский статистический ежегодник – 2012 г. «Прерывание беременности (аборт) по возрастным группам женщин [Электронный ресурс] – Режим Доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/d2/08-12.htm, свободный. – Проверено 05.03.13.

¹ Российский статистический ежегодник – 2012 г. «Материнская смертность» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fsgs.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/demography/>, свободный. Проверено 05.03.13.

беременности актуальна. В связи с этим темой данной курсовой работы является профилактика ранней беременности в Российской Федерации.

Цель исследования: описать основные этапы технологии профилактики ранней беременности.

Объект: девочки-подростки до 18 лет, проблема ранней беременности в РФ.

На сегодняшний день проблема ранней беременности является наиболее важной. Беременная девочка не может самостоятельно разобраться с этой проблемой, но не всегда она решает обратиться за помощью к родителям и близким, так как боится осуждения. Это приводит к тому, что она решает на аборт вне медицинского учреждения, то есть в подвалах, у знакомых или народными средствами, что в последующем пагубно сказывается на ее здоровье.

Технология социальной профилактики ранней беременности является неотъемлемой частью в борьбе, как с проблемами социального сиротства, так и с проблемами репродуктивного здоровья населения. В настоящее время в Российской Федерации не разработано четкого механизма борьбы с ранней беременностью.

Основной проблемой данной технологии выступает отсутствие нормативно-правовой базы по теме профилактики ранней беременности, что так же показывает то, что исследований в этой области проводится недостаточно, государству необходимо разрабатывать и принимать целевые программы в этой области.

Так же следует отметить, что статистических данных по данному вопросу очень мало. Упор в статистике делается либо на учет всех беременных без деления на определенные категории по возрастам, либо на аборт, что тоже не дает полностью войти в курс дела по данному вопросу.

Очень слабо развито межведомственное взаимодействие между Министерством здравоохранения и Министерством труда, занятости и социальной защиты населения. Четко не вырисовывается представления о том, какое министерство, чем занимается, потому что для предотвращения проблемы ранней беременности необходимо налаживание их взаимодействия, создание различных совместных проектов и программ.

Таким образом, технология социальной профилактики ранней беременности слишком слабо отработана. Отсутствие необходимой статистики и нормативно-правовой базы оставляют проблему ранней беременности до сих пор открытой. В заключение, следует отметить, что всегда легче проблему предупредить, чем ее решать тогда, когда она уже есть, но в Российской Федерации наблюдается отсутствие четкого плана профилактики ранней беременности.

**Гайнуллин Н.Р., КНИТУ, гр. 3101-21,
науч. рук. доц. Зарипова И.Р.
Трудовой конфликт как социальная проблема**

Трудовой конфликт – вид социального конфликта, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения. Его разрешение осуществляется при помощи норм трудового законодательства, а также при помощи других правовых и неправовых средств.

Регулирование трудовых конфликтов в системе социальной работы имеет свою специфику. Социальная работа в организации по предупреждению производственных конфликтов имеет своей целью создание таких производственных условий и психологической атмосферы в коллективе, при которой возможности возникновения конфликтов сведены к минимуму. Реализация этой стратегии заключается в проведении разнообразных организационных и разъяснительных мероприятий, направленных на улучшение условий труда, создание рациональной информационной системы и структуры управления организацией, разработку обоснованных систем вознаграждения за результативный труд, обеспечение строгого соблюдения правил внутренней жизни, традиций и т.п.

К причинам конфликтов в сфере труда следует отнести:

- условия работы, не соответствующие признанным или установленным стандартам;
- неэффективный менеджмент, игнорирующий законные интересы работников;
- различное понимание правового механизма регулирования трудовых отношений;
- слабое знание сторонами трудовых отношений действующих норм трудового права.

Если говорить о разрешении трудовых конфликтов, то различают следующие формы их разрешения: реорганизация; информирование; трансформация; отвлечение; дистанцирование; игнорирование; подавление; комформное предпочтение¹.

Разрешимость и разрешение трудового конфликта во многом определяются особенностями поведения индивидов и групп в определенных условиях. Существуют такие способы разрешения конфликта, как:

- автономный, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений способны снять проблемы самостоятельно, в границах собственных задач и функций;
- общеорганизационный, если трудовой конфликт разрешается только в результате организационных изменений;
- самостоятельный, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности;
- публичный, если в разрешении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают, и административный, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Недопущение трудовых конфликтов, цивилизованное их разрешение, обеспечивающее эффективность коллективно-договорного процесса и выполнение договорных актов, влияет на снижение напряженности в обществе даже в сложной экономической ситуации².

Термин «трудовой конфликт» появился в нашем законодательстве о труде в 1989 г, когда был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Понятия «трудовой спор» и «трудовой конфликт» и в теории, и в прак-

¹ Ковачек П. Предупреждение и разрешение конфликтов: учебно-практическое пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Академия, 2008. 556 с.

² Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. Управление персоналом современной организации: монография. Калуга: КайС, 2007. 304 с.

тике часто рассматриваются как синонимы. Правовыми средствами разрешения трудового спора обычно являются нормы действующего трудового законодательства (сосредоточенные в основном в гл. 5 Трудового Кодекса).

Сегодня развитие нормативной правовой базы регулирования коллективных трудовых споров приобретает особое значение для процессов согласования позиций интересов работников и работодателей. В настоящее время в РФ создана достаточно основательная правовая база для регулирования деятельности сторон коллективного трудового спора, которая вобрала в себя не только национальный опыт прошлых лет, но и опыт зарубежных стран в этой области.

Однако, она во многом не соответствует моменту времени, так как комиссии по трудовым спорам на предприятиях либо не создаются, либо полностью подконтрольны работодателю. Это усложняет и ставит под сомнение действующий порядок процедуры досудебного рассмотрения исков работников. Практика показывает, что судебная система не обеспечивает качественной и своевременной защиты работников, так как иски рассматриваются иногда по несколько лет из-за перегрузки судов и правовой неграмотности сторон спора. Существует ряд проблем и при реализации положений Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Определенную сложность представляет разрешение коллективного спора трудовым арбитражем. На практике часто стороны договариваются о том, что решение арбитража для них носит рекомендательный характер. Поэтому, в этом случае трудовой арбитраж также становится формальным обязательным этапом процедуры разрешения спора.

Таким образом, существующие в РФ законодательные акты направлены на урегулирование и разрешение уже возникших конфликтов, а не на их своевременное и превентивное урегулирование. Об этом в частности свидетельствует неуклонный рост забастовочной активности. Кроме того, некоторые виды конфликтов, например, возникающие по причине невыплаты заработной платы, не имеют эффективной процедуры своего разрешения. До недавнего времени работники пытались разрешать данные конфликты коллективными методами, в том числе в рамках процедуры, предусмотренной порядком разрешения коллективных трудовых споров.

Анализ практики и опыта работы государственных органов, ответственных за урегулирование трудовых конфликтов, показывает, что существующая отечественная система способствует тому, что многие наиболее распространенные конфликты (например, возникающие по причине невыплаты заработной платы), не имеют в настоящее время легитимного алгоритма их разрешения¹.

Таким образом, для устранения имеющихся недостатков, необходимо внести усовершенствования в урегулирование трудовых конфликтов.

Предложения для снижения частоты трудовых конфликтов:

- совершенствовать правовые основы в РФ;
- устранять имеющиеся законодательные пробелы и неточности, мешающие эффективному урегулированию отдельных видов конфликтов;
- восстанавливать и поддерживать профсоюзы;
- способствовать разработке и скорейшему принятию ряда законов на федеральном уровне Трудового процессуального кодекса, закона об объединениях работодателей, закона о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров, закона об усилении ответственности сторон за невыполнение взятых на себя обязательств, закона, обеспечивающего возврат профсоюзам прав по общественному контролю за соблюдением трудового законодательства;

¹ Деятельность комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>, свободный. Проверено 20.06.2013.

- способствовать разработке и скорейшему принятию ряда законов на региональном уровне в субъектах федерации: законов, устанавливающих пени за каждый день задержки выплаты заработной платы, законов, устанавливающих рамочные сроки выплаты заработной платы на предприятиях в регионе.

- своевременное обнаружение нарождающихся конфликтов и их урегулирование до момента острого проявления.

**Гайфуллина Л.И., КНИТУ, гр. 3191-23,
науч. рук. доц. Морозов А.В.
Реформа пенсионного страхования в
России: причины и ожидаемые результаты**

В данной работе рассматривается реформа пенсионного страхования в России, а именно ее исторические предпосылки и варианты ее дальнейшего развития.

Государство, для экономики которого характерен рыночный тип отношений, прежде всего, должен рассматривать такие интересы общества которые мало регулируются рынком или в принципе находятся за пределами рыночных отношений. Среди таких интересов находится и система социальной защиты населения, значимой частью которой является пенсионное страхование.

Особенностью пенсионного обеспечения является то, что результаты реформы в полной мере можно оценить лишь через 30–50 лет после ее начала – тогда, когда на пенсию начнут выходить те, кто вступил в реформу в начале своей трудовой деятельности. Именно поэтому пенсионные реформы – одни из самых «медленных» среди всех социально-экономических реформ.

Рассмотрим причины долгого откладывания начала пенсионной реформы, условия, в которых формировались предложения по реформированию пенсионной системы.

Реформирование российской пенсионной системы было во многом задано нормами пенсионного обеспечения, которые она унаследовала от советской системы. Странам Центральной и Восточной Европы расстаться с наследием социализма было проще из-за однозначно негативной его интерпретации и мощной общественной поддержки проводимых реформ после обретения независимости. К тому же для многих из них перспективы вхождения в объединенную Европу задавали новый вектор развития. В России эти условия отсутствовали, а пенсионное законодательство, с которым она вошла в 1990-е годы, было разработано до начала экономических преобразований и во многом сохраняло правила пенсионного обеспечения, действовавшие в СССР.

Проблемы советской пенсионной системы стали очевидны уже в конце 1980х годов. Важнейшие из них:

- множественность различных систем пенсионного обеспечения, как следствие – непрозрачность и сложность правил назначения и расчета пенсий;
- ограниченный охват пенсионным обеспечением, ставший очевидным по мере появления в стране индивидуальных предпринимателей и занятых на частных предприятиях, которые не имели прав на пенсию;
- низкая дифференциация пенсий как следствие общей уравнительной политики, приводившей к значительному перераспределению средств от хорошо зарабатывавших работников в пользу тех, у кого была низкая зарплата; «несправедливый» разрыв в размерах пенсии «старых» и «новых» пенсионеров;
- относительно ранний возраст выхода на пенсию (60 лет для мужчин и 55 лет для женщин), предопределявший увеличение нагрузки на пенсионную систему в условиях старения населения;
- широко распространенная практика досрочного выхода на пенсию различных категорий работников, означавшая, что фактический возраст выхода на пенсию значительно ниже 55 или 60 лет;
- зависимость пенсионной системы от бюджетных средств и низкий запас прочности, проявившийся в условиях роста численности пенсионеров.

В Российской Федерации в течение последних 10 лет проводились мероприятия, направленные на совершенствование пенсионной системы, по итогам которых достигнуты следующие результаты: установление гарантированного минимального уровня материального обеспечения пенсионера не ниже величины прожиточного минимума пенсионера в субъекте Российской Федерации; восстановление утраченных в ходе рыночных реформ пенсионных прав, приобретенных в советское время (валоризация);

1. создание объективных экономических и правовых предпосылок формирования пенсионных прав будущих пенсионеров для получения трудовой пенсии на уровне международных норм;

2. повышение среднего размера трудовой пенсии.

Показатели пенсионной системы должны быть непосредственно увязаны с базовыми макроэкономическими и демографическими тенденциями в стране.

Для достижения этих целей должна быть осуществлена модернизация основных институтов действующей пенсионной системы. При этом необходимо обеспечивать преемственность и сохранить социально-страховой принцип функционирования данной системы, согласно которому трудовая пенсия представляет собой компенсацию заработной платы работника в связи с утратой им трудоспособности в случаях достижения пенсионного возраста, наступления инвалидности и смерти кормильца (применительно к нетрудоспособным членам семьи умершего работника).

Пенсионная система должна базироваться на трехуровневой модели:

- 1 уровень – трудовая пенсия (государственная пенсия) в рамках государственной (публичной) системы обязательного пенсионного страхования, формируемая за счет страховых взносов работодателей и работников, как в солидарную, так и в обязательную накопительную составляющую (обеспечивает коэффициент замещения не менее 40 %). Для граждан, которые не выполнили условий обязательного пенсионного страхования, сохраняются социальные пенсии, финансируемые за счет средств федерального бюджета, при этом назначены они могут быть только гражданам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации не менее 15 лет;

- 2 уровень – корпоративная (добровольная) пенсия, право на которую приобретается за счет дополнительных страховых взносов, уплачиваемых на основании индивидуального трудового и/или коллективного договоров либо отраслевого тарифного соглашения;

- 3 уровень – частная (добровольная) пенсия, формируемая за счет взносов, производимых физическим лицом в добровольном порядке в негосударственный пенсионный фонд, страховую компанию или кредитную организацию.

Трехуровневая пенсионная система должна обеспечить работнику при страховом (трудовом) стаже не менее 40-45 лет коэффициент замещения около 70 % утраченного среднего заработка.

Реализация предлагаемых мер позволит снизить дефицит распределительного компонента к 2020 году до 1,2 % валового внутреннего продукта, а к 2030 году оптимизировать дефицит пенсионной системы на уровне 0,9 % валового внутреннего продукта; обеспечить соотношение пенсии с прожиточным минимумом пенсионера – до 3 прожиточных минимумов пенсионера в 2030-е годы с последующим прогрессивным увеличением данного показателя; достичь коэффициента замещения пенсией утраченного заработка до 40 % для лиц, выработавших трудовой стаж не менее 30 лет с заработком не менее среднестатистического. При этом индивидуальный коэффициент замещения с учетом дополнительных корпоративных и индивидуальных форм накоплений может достигнуть 47-50 % (при 42 -45-летнем трудовом стаже – коэффициент замещения составит 55-70 %).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что тенденции развития пенсионной системы Российской Федерации, а также реализация предложений по ее совершенствованию

нию находятся в тесной взаимосвязи с общей социально-экономической и, в первую очередь, макроэкономической ситуацией в нашей стране.

Одновременно с этим следует учитывать, что предлагаемые меры не будут эффективно реализованы, если одновременно не произойдет позитивная трансформация внешних по отношению к пенсионной системе демографических факторов и положения на рынке труда.

Галимова Л., гр. 3111-22, науч. рук. доц. Кузьмина Ю.М. Социальное обслуживание в России

Тема социального обслуживания является актуальной для нашей страны, так как в условиях реформирования десятки миллионов людей (пенсионеров, инвалидов, детей-сирот, беженцев и др.) нуждаются в немедленной социальной помощи и защите.

Стоит отметить, что число учреждений социального обслуживания в последние годы выросло. Однако, несмотря на этот факт, нормативы обеспеченности населения социальными услугами остаются низкими. Так, обеспеченность социальными приютами составляет 10,4 %, центрами помощи семье и детям – 6,4 %, домами-интернатами для пожилых людей и инвалидов – 60 %.

Уровень удовлетворенности населения различными видами социальных услуг имеет существенную дифференциацию по субъектам Российской Федерации. Сейчас есть институты и структуры, которые готовят кадры для этой области, есть кадровый потенциал.

Основная проблема, на наш взгляд, связана с развитием социальной инфраструктуры для социального обслуживания. Есть определенные успехи в этой области, но есть различия между теми обязанностями, которые абсолютно правильно взяло на себя государство, и тем, что эти функции не всегда подкреплены с инфраструктурной точки зрения.

Следующим фактором, препятствующим успешному развитию института социального обслуживания, является несовершенство законодательства, его противоречивость и разрозненность, дублирование одних актов другими. Зачастую, отсутствуют четко сформулированные понятия того или иного вида социального обслуживания. Это создает трудности в изучении и правоприменительной практике.

Мы полагаем, что должно оказываться содействие регионам, выравниваться бюджетная обеспеченность. При этом нормативы социального обслуживания в большей мере должны учитывать региональную специфику: что платно, что бесплатно.

Необходим поиск принципиально иных подходов к управлению социальными процессами. В основе такого управления должна быть достоверная динамически отслеживаемая информация о потребностях людей в социальной помощи и услугах и о располагаемых для этого ресурсах (финансовых, материально-технических, инструментальных, институциональных, организационных).

Необходимо отметить, что негативные социальные проблемы в области социальной защиты населения невозможно устранить за короткие сроки. Для реформирования системы социальной защиты необходимы: время; различные ресурсы (организационные, правовые, материально-технические и др.); разработка адекватных российским условиям и менталитету, востребованных технологий; подготовленные специалисты (медики, социальные работники, юристы, ортопеды, протезисты, инженеры, архитекторы, педагоги, психологи и другие); активная поддержка общественных организаций, всего населения.

В рассматриваемой сфере проблемы требуют решения по двум основным направлениям: в области социально-экономического развития и законодательного регулирования.

Можно обозначить следующие пути решения проблемы.

1. создание государственного внебюджетного фонда социального обслуживания, что позволит сконцентрировать имеющиеся поступления (налоговые и иные), и в дальнейшем расходовать их исключительно в сфере социального обслуживания.

2. развитие негосударственной системы социального обслуживания, в частности усиление роли общественных организаций (профсоюзов, религиозных организаций, общественных фондов, благотворительных организаций др.).

3. проводить политику регионального выравнивания с целью формирования равного уровня социального обслуживания на территории всей страны. Однако, здесь важно не допускать уравнительного подхода и применять к различным регионам индивидуальные меры.

4. предоставление регионам возможности поиска дополнительных нестандартных решений, например, стимулирование благотворительной деятельности, разработка нетрадиционных видов социального обслуживания, таких как санаторий на дому или учреждение социального обслуживания на колесах.

5. провести экспертизу (ведомственную и независимую) существующих разноуровневых нормативно-правовых и программных документов, выявить состояние исполнения и необходимость корректировки этих документов.

6. упорядочить процесс коммерциализации услуг, предназначенных детям, в сферах образования, охраны здоровья, детского творчества, физкультуры и спорта и определить учреждения, где это уместно.

7. принять кодифицированный акт на уровне закона, регулирующий основные вопросы в сфере социального обслуживания. Это позволит упорядочить и систематизировать существующее законодательство по социальному обслуживанию.

8. расширение субъектного состава нуждающихся, уход от понятия социального обслуживания, как института, регулирующего отношения узкого круга субъектов, лишь престарелых, инвалидов и малообеспеченных.

В заключении хотелось бы отметить, что социальное обслуживание населения это механизм, позволяющий практически решать сложные вопросы жизнедеятельности общества, семьи и отдельного человека. Поэтому важно, что бы в законодательстве были прочно закреплены социальные приоритеты и гарантии.

**Гаязутдинова Л.Р., КНИТУ, гр.
3191-21, науч. рук. доц. Абрамина Т.С.
Ротация кадров один из видов
сохранения занятости населения**

В настоящее время проблема занятости населения становится значимой для всего государства. Неспособность государства трудоустроить граждан работой, обеспечивая при этом достойной заработной платой, социальными гарантиями, соблюдением правил и норм охраны труда, продвижением по карьерной лестнице, способствует росту самозанятости, неформальной занятости населения. В свою очередь возрастает число лиц, которые уклоняются от уплаты налогов, развитие теневой экономики и отсутствие квалифицированных сотрудников на рынке труда.

Несмотря на то, что государство выделяет средства для эффективного функционирования рынка труда значительная доля лиц остается безработной. Можно сделать вывод, что выделяемые средства расходуются не эффективно. По мнению Ефимовой Е.А., в своей статье «Содействие занятости населения в субъектах Российской Федерации»¹ она выделяет две причины не рационального использования средств, направленных на регулирования рынка труда:

- 1) неправильный выбор методов регулирования рынка труда;
- 2) разветвленный бюрократический аппарат, из-за чего часть денежных средств, выделяемых на конкретное мероприятие, расходуется на обеспечение работы аппарата, а не само мероприятие.

Основным законом регулирования рынка труда и занятости населения является Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Согласно Закону занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.¹ Основным государственным учреждением социальной сферы, обеспечивающий трудоустройство населения является Центр занятости населения. Это учреждение гарантирует защиту от безработицы, содействует профессиональному обучению, подбору вакансий, выплате пособий.

По данным Росстата общая численность безработных в 3,9 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения. В конце февраля 2013 г. в государственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 1099 тыс. человек, что на 2,4 % больше по сравнению с январем. Как показывают материалы обследований населения по проблемам занятости в феврале 2013 г., 71 % безработных искали работу самостоятельно без содействия служб занятости (в феврале 2012 г. – 68 %). При этом мужчины реже обращались в службы занятости в поисках работы, чем женщины. Среди безработных мужчин доля ищущих работу с помощью служб занятости в феврале 2013 г. составила 26,6 %, среди безработных женщин – 31,0 %. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи друзей, родственников и знакомых – в феврале 2013 г. его использовали 58,7 % безработных. Среди безработных 28,9 % составляют лица, срок пребывания которых в состоя-

¹ Ефимова Е.А. Содействие занятости населения в субъектах Российской Федерации // Российское предпринимательство. 2010. № 9. С. 15-20.

¹ Закон российской Федерации от 19.04.1991 № 1032 – 1 (ред. от 23.02.2013) «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. 1996. 6 мая.

нии поиска работы (безработицы) не превышает 3-х месяцев. Один год и более ищут работу 36,5 % безработных (застойная безработица). В феврале 2013 г. среди безработных доля лиц, оставивших прежнее место работы в связи с высвобождением или сокращением численности работников, ликвидацией организации или собственного дела, составила 16,6 %, а доля лиц, оставивших прежнее место работы в связи с увольнением по собственному желанию – 27,5 % (в феврале 2012 г. – соответственно 19,5 % и 24,7 %).² По результатам исследования Росстата можно сделать вывод, что эффективность работы центра незначительная. Поэтому для снижения безработицы центры занятости населения могли бы содействовать в оказании помощи для многих предприятий и организации в ротации кадров. Однако для того, чтобы внедрить данную программу мероприятий необходима поддержка со стороны государства. Во-первых, нужно сформировать законодательную базу для регулирования отношений между работодателем и центром. Это и будет первым этапом начала реорганизации центра занятости населения. Во-вторых, регламентировать ротацию кадров законодательно, так как эта программа мероприятий может сократить безработицу среди населения.

Многие исследователи рекомендуют ротацию кадров, как способ для решения следующих проблем:

- снижения производительности труда;
- профессиональное выгорание;
- высвобождения сотрудников;
- стремительного изменения в технологической и информационной сфере;
- изменения квалификационных требований для должностей.

По мнению Сороко А., ротация кадров – круговое движение, рокировка, передвижение по горизонтали или вертикали, с целью освоения смежных профессий, новых функций, смены профессиональных обязанностей, но с заданной заранее целью, которую ставит субъект управления ¹.

Конкуренция среди экономически активного населения за рабочее место в настоящее время возрастает, так как потенциальные работники сталкиваются с проблемами квалификации при выполнении той или иной работы. Поэтому для каждой организации планирование ротации кадров является важным мероприятием. Преимущества такого мероприятия заключаются в следующем:

- карьерный рост;
- снижение высвобождаемых сотрудников;
- повышение квалификации;
- повышение компетентности в профессиональной деятельности.

Эффективность мероприятий оценивается с помощью отслеживания изменений уровня производительности труда, в зависимости от влияния ротации, проверки уровня знаний, навыков и умений и наблюдения статистики квалификационного уровня ротируемых работников.

В данных условиях целесообразно применять такой вид ротации, который предоставляет возможность повышать квалификацию как внутри предприятия или организации, так и внешнее обучение. Данный вид будет зависеть от самого работника, так как рынок труда в настоящее время укомплектован специалистами, которые обладают необходимыми навыками и умениями. Однако совершенствование технологических и информационных процессов не позволяют потенциальному работнику «расслабиться», а побуждают его на совер-

² Занятость и безработица в Российской Федерации в феврале 2013 года (по итогам обследований населения по проблемам занятости) // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – М., сор. 1999 – 2013. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/61.htm

¹ Сороко А. Механизмы ротации кадров // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 8. С. 92-98.

шенствование своих квалификационных возможностей. Поэтому в данном случае человек, находящийся в статусе безработного или занятого мог улучшать свои квалификационные качества самостоятельно, при помощи центра занятости населения или предприятия.

Успешность прохождения ротации во многом зависит от самого работника и позволяет сохранить свою занятость, при этом повысив свою квалификацию.

Работодатель в данном случае формирует свой собственный кадровый резерв, в случае отсутствия того или иного работника для замещения его должности, сокращает текучесть кадров, обеспечивает стабильность деятельности предприятия.

С момента принятия на работу сотрудника работодателю необходимо осуществлять планомерные мероприятия для сохранения и повышения квалификации, достойное обеспечение оплатой труда, планирование перспектив роста по карьерной лестнице. Эти действия работодателя будут стимулировать работника на повышение своей производительности труда и максимальному самовыражению.

Таким образом, ротация кадров способствует сохранению стабильности предприятия, непрерывному росту и развитию сотрудников.

При регулировании развития рынка труда необходимо придерживаться правил, которые оказывают влияние на уровень занятости и взаимоотношения между работником и работодателем. Если механизмы функционирования рынка труда будут действовать согласованно с центром занятости населения и работодателем, то проблемы безработицы значительно снизятся. Так, если происходит увеличение числа регистрируемых безработных, то при взаимодействии с предприятиями и организациями центры занятости населения могут проводить переквалификацию сотрудников для вакантных должностей в данных учреждениях. В данном случае можно сделать вывод – если безработный (потенциальный работник) заинтересован в данной должности, то все его усилия будут устремлены в данном направлении. Как отмечалось ранее, предприятия и организации предпринимают меры для сокращения увольняемых работников планированием ротации кадров. В данном случае содействие центра занятости организациям и предприятиям при осуществлении ротации также будет очень велика. Оказание центром образовательных услуг по повышению квалификации сотрудников уменьшит количество затрат и времени, так как ротация кадров финансово емкая программа.

Итак, если средства направленные на регулирование рынка труда будут расходоваться эффективным методом, тогда риск увеличения числа безработных будет минимален, и так же направление этих средств на взаимодействие предприятий и организаций с центром занятости населения для профессионального переобучения будет способствовать стабильности занятости населения.

**Гилметдинова К.О., гр. 3111-21,
науч. рук. доц. Гурьянова Т.Н.
Социальная работа с одаренными детьми**

В настоящее время среди исследователей наблюдается повышенный интерес к проблеме одаренности, выявления, обучения и развития одаренных детей и, соответственно, к проблеме подготовки педагогов для работы с такими детьми. По всей видимости, это, объясняется насущной потребностью современного общества в неординарной и творческой личности.

Для того чтобы одаренные дети могли сегодня проявить и развить свои таланты должна быть тщательно выстроена определенная система работы с такими детьми, прежде всего, они должны обучаться по строго индивидуализированному, расширенному учебному плану и чувствовать искреннюю заботу и внимание со стороны своего учителя. Если дети будут изучать то, что им интересно, они быстро найдут свои таланты и добьются успеха.

Одаренность ребенка достаточно часто проявляется в успешной деятельности, имеющей стихийный, самостоятельный характер. Например, ребенок, увлеченный техникой, дома строит свои модели, но к школьной или к социально организованной внешкольной деятельности его занятие не имеет никакого отношения. Другой ребенок увлечено сочиняет стихи или рассказы, но не хочет демонстрировать их педагогу. Поэтому, судить об одаренности ребенка, по мнению специалистов, следует не только по его школьной деятельности, но и по его внешкольным делам, а также по инициированным им самим формам деятельности.

Воспитание и обучение одарённых детей задача очень непростая, еще сложнее, если такой ребёнок является достаточно проблемным, например, гиперактивным, ранимым, часто болеющим, здесь соответственно нужен особый подход и более пристальное внимание педагога. Как правило, среди самых распространенных проблем одаренных детей, специалисты выделяют:

- неприязнь к школе, т. к. учебная программа не соответствует их способностям и скучна для них;
- игровые интересы, одаренным детям нравятся сложные игры и неинтересны те, которыми увлекаются их сверстники средних способностей.
- конформизм, одаренные дети, отвергая стандартные требования, несклонны, таким образом, к конформизму, особенно если эти стандарты идут вразрез с их интересами;
- несоответствие между физическим, интеллектуальным и социальным развитием.

Одаренные дети, как уже было сказано выше, нуждаются в особых, индивидуализированных программах обучения, поэтому педагоги, работающие с такими детьми, должны проходить специальную подготовку. На сегодняшний день существует множество методик и технологий обучения одаренных детей. Например, технология ускорение обучения, в большей степени направленное на изменение скорости процесса, нежели на состав знаний, которые в итоге получает ребенок. Предполагается, что такой метод подходит для детей с одаренностью к иностранным языкам и математике. «Прыжок» через класс, применение этой технологии направлено на то, чтобы ученик, наиболее восприимчив к обучению, оказался в группе более интеллектуальных детей, которые послужат дополнительным стимулом к обучению. Обогащение обучения, технология подразумевающая ускорение продвижения к познавательным уровням в области наиболее подходящей для ребенка. Речь идет о специальных интегрированных курсах, благодаря которым ученик не будет продвигаться быстрее, однако будет получать больше материала к традиционным знаниям. Решение задач, предполагает общий подход к развитию умений рассуждения. В процессе данной технологии

ребенку необходимо: выявить существующую проблему, тщательно ее проанализировать, найти возможные варианты решения, оценить плюсы и минусы каждого из вариантов, обобщить и выбрать единственно-верный вариант. Развитие вышеперечисленных умений и навыков, несомненно, позволит улучшить исследовательские навыки и развить творческое мышление.

Необходимо особо подчеркнуть, что личность учителя, несомненно, является ведущим фактором любого обучения. Не является исключением и ситуация с учителем для одаренных детей, которые, в силу определенных обстоятельств, возможно больше чем «обычные» дети нуждаются в «своем» учителе. Неподготовленные учителя очень часто не могут выявить одаренных детей, не знают их особенностей, равнодушны к их проблемам. Иногда неподготовленные учителя просто враждебно настроены по отношению к выдающимся детям, такие учителя часто используют для одаренных детей тактику количественного увеличения заданий, а не качественное их изменение. По мнению некоторых исследователей, поведение учителя для одаренных детей в классе, в процессе обучения и построения своей деятельности должно отвечать следующим характеристикам:

- он разрабатывает гибкие, индивидуализированные программы; создает теплую, эмоционально безопасную атмосферу в классе;
- предоставляет учащимся обратную связь; использует различные стратегии обучения; уважает личность;
- способствует формированию положительной самооценки ученика; уважает его ценности; поощряет творчество и работу воображения;
- стимулирует развитие умственных процессов высшего уровня; проявляет уважение к индивидуальности ученика.

К сожалению, сегодня еще очень мало сделано для детей, превосходящих свою возрастную норму в различных отношениях. Между тем, именно высокоодаренные, люди способны внести наибольший вклад в развитие современного общества. Если дети – национальное достояние любой страны, то одаренные дети – её интеллектуальный творческий потенциал. Чем раньше учитель обнаружит незаурядные способности в своих учениках и сумеет создать для них условия для обучения, тем больше надежд на то, что в будущем эти дети составят гордость и славу своего Отечества.

**Гильметдинова К.О., КНИТУ, гр.
3111-21, науч. рук. доц. Куприянов Р.В.
Предупреждение и разрешение семейных конфликтов**

Проблема конфликта всегда была в той или иной степени актуальна для любого общества. Однако в России на всех этапах развития конфликты оказывали не просто заметное, а, как правило, решающее влияние на ее историю.

Семья – это малая социальная группа общества, важнейшая форма организации личного быта, основанная на родственных связях.

На данный момент семейные конфликты являются одно из самых распространенных форм конфликтов.

Главной причиной конфликтов в молодых семьях относят неподготовленность супругов к раннему браку, обусловленная нехваткой взаимопонимания, недостаточной осведомлённостью друг о друге и различными взглядами и стереотипами поведения молодых супругов.

Русские психологи пришли к выводу, что конфликтные ситуации между мужем и женой происходят при таких причинах:

- стали супругами моложе 20 лет;
- встречались в течение короткого времени до женитьбы;
- плохо обеспечены, не имеют стабильный доход (экономический фактор);
- возрастная категория;
- добрачная беременность;
- неудовлетворенной потребности в самоутверждении;
- наличия у одного или обоих супругов завышенной самооценки;
- несовпадения представлений супругов о содержании ролей мужа, жены, отца, матери, главы семьи;
- неумение супругов общаться друг с другом, с родственниками, друзьями и знакомыми, коллегами по работе;
- неумение супругов разобраться в причинах, вызывающих нежелательное поведение одного из них, в результате чего возникает взаимное непонимание;
- нежелание одного из супругов участвовать в ведении домашнего хозяйства;
- нежелание одного из супругов заниматься воспитанием детей или несовпадения взглядов на методы их воспитания;
- разница в типах темперамента супругов и неумении учитывать тип темперамента в процессе взаимодействия;
- негативное отношение родителей к браку детей и т.д.

Все перечисленные факторы возникновения конфликтов можно отнести к одному – несовместимость жизненных взглядов различных аспектов функционирования семьи.

Существенной особенностью семейных конфликтов является то, что они могут иметь социальные последствия. Иногда они заканчиваются трагически. Самые тяжелые последствия семейные конфликты принимают на себя дети.

Сущность семейных конфликтов проявляются в их динамике, а также в формах протекания. В динамике, семейные конфликты характеризуются классическими этапами:

1. возникновение конфликтной ситуации;
2. осознание конфликтной ситуации;
3. развития открытого противоборства;
4. разрешения конфликта;

5. эмоциональное переживание конфликта.

Семейные конфликты между собой отличаются особым предметом, специфика, которая обусловлена уникальностью семейных отношений. Главной особенностью семейных отношений является, что их основное содержание составляют как межличностные отношения.

При рассмотрении семейных конфликтов важно учитывать социальные факторы микро- и макро – среды. К факторам микросреды относятся:

- ухудшение материального положения семьи;
- невозможность нормального трудоустройства супругов;
- длительное отсутствие жилья;
- отсутствие возможности устроить детей в детские учреждения.

Разрешение семейных конфликтов может быть обеспечено достижением согласия по спорным вопросам. Это считается самым благоприятным и эффективным вариантом разрешения различных семейных конфликтов. Но также выделяют и другие формы разрешения семейных конфликтов, которые не являются конструктивными. Примером этого может быть уход детей из семьи, лишение родительских прав и т.д.

Семейные конфликты имеют ряд особенностей, важных для предупреждения и разрешения их. К ним можно отнести особый предмет, специфика которого обусловлена уникальностью семейных отношений.

Особой формой разрешения супружеской конфликтов является развод. Развод – формальное прекращение отношений действительного брака между живыми супругами. Многим развод приносит освобождение от накопившихся проблем. Но иногда он удовлетворяет интересы только одной из сторон и вызывает тяжелые нервно – психические переживания у другой стороны. Самые негативные последствия от развода несут прекрасные существа нашей планеты – это дети. Кроме этого, следует иметь в виду и то обстоятельство, что в результате развода общество получает неполноценную семью, а это в свою очередь поражает преступность, и другие формы девиантного поведения среди молодежи.

Самую главную помощь семье в конфликте может оказать психологическое консультирование, в результате которого могут быть выработаны рекомендации по изменению негативных психологических факторов, затрудняющих жизнь семьи.

Семейное счастье зависит от обоих супругов. Если один идет на встречу другому, а тот уклоняется от примирения, то супруги могут разминуться раз, другой... А затем может наступить окончательный разрыв. Семейное счастье – это постоянный творческий труд каждого из супругов.

**Гимранова Ч.Р., Хаертдинова Л.Ф., КНИТУ,
гр. 3121-22, науч. рук. доц. Абранина Т.С.
Проблема воспитания детей в родной семье и
лишение и ограничение родительских прав родителей**

Проблема лишения и ограничения родительских прав приобрела чрезмерную остроту вследствие того, что она напрямую связана с появлением в России родителей, которые не могут взять на себя бремя содержания своих детей, не могут должным образом заниматься их воспитанием, ухаживать за их психическим и нравственным здоровьем. Появление таких родителей в нашем обществе не случайность, а закономерность. В современных социально-экономических условиях с особой остротой проявились негативные тенденции резкого ухудшения материального положения российских семей, бедность, повышение уровня безработицы, жилищные проблемы, алкоголизм, наркомания. Все эти социальные явления являются основой неблагополучия в семейных отношениях.

Лишение родительских прав – мера семейно-правовой ответственности, которая применяется судом в случае совершения родителями (одним из них) семейного правонарушения либо умышленного преступления против жизни или здоровья своих детей. Согласно статистике, ежегодно лишают родительских прав порядка 56-60 тысяч. Если взять 2008 год – это 74 тысячи, 2009 год – это 63 тысячи, 2010 год – 56 тысяч.

Родители или один: из них лишаются родительских прав, если судом будет установлено, что они:

- уклонялись от выполнения родительских обязанностей;
- отказались без уважительных причин взять ребенка из родильного дома, больницы или других детских учреждений, куда он был помещен;
- злоупотребляли своими родительскими правами;
- жестоко обращались с детьми;
- являются хроническими алкоголиками или наркоманами;
- совершили умышленное преступление против жизни и здоровья своего ребенка или против жизни и здоровья своего супруга – другого родителя ребенка.

Лишение родительских прав затрагивает важнейшие права детей и родителей, поэтому лишение родительских прав возможно только по суду. Такие дела рассматриваются судом в порядке искового производства.

С иском в суд о лишении родительских прав вправе обратиться один из родителей, опекун ребенка, его приемные родители, органы опеки и попечительства, комиссии по делам несовершеннолетних, администрация учреждения, в котором ребенок находится на удержании и воспитании, другие органы и учреждения, на которые возложены обязанности по охране прав несовершеннолетних, а также прокурор.

При лишении родителей (или одного из них) родительских прав они теряют всякую возможность участвовать в воспитании ребенка и даже иметь с ним любые контакты. В решении суда о лишении родительских прав должно быть указано, кому передается ребенок на воспитание: другому родителю, органу опеки и попечительства или опекуну (попечителю), если он уже назначен в установленном порядке. При невозможности передать ребенка другому родителю или в случае лишения родительских прав обоих родителей, когда опекун (попечитель) еще не назначен, ребенок передается судом на попечение органа опеки и попечительства. В этом случае суд не решает вопрос о порядке и форме устройства ребенка (помещение в детское учреждение, школу-интернат, назначение опекуна и т.п.), поскольку выбор способа устройства детей относится к компетенции указанного выше органа.

Закон допускает возможность восстановления в родительских правах родителей, лишенных судом этих прав. Это возможно, если родители изменили свое поведение, образ жизни, отношение и воспитание ребенка. Вопрос о восстановлении в родительских правах решается судом в порядке гражданского судопроизводства. Однако если ребенок уже усыновлен другим лицом, то восстановление в родовых правах не допускается¹.

Ограничение родительских прав состоит в отобрании ребенка от родителей с утратой родителями права на его личное воспитание².

Ограничение родительских прав производится в судебном порядке. Дела об ограничении родительских прав рассматриваются в порядке искового производства с обязательным участием прокурора и органов опеки и попечительства.

Ограничение родительских применяется в случаях, когда родители не в состоянии надлежащим образом осуществлять свои родительские права не по своей вине (психическое или иное тяжелое заболевание, стечение тяжелых жизненных обстоятельств и т.п.) или когда оставление ребенка с родителями опасно для него вследствие их поведения, однако лишение родительских прав, по мнению суда, является нецелесообразным. В последнем случае поведение родителей в течение шести месяцев находится под контролем органа опеки и попечительства. Если родители в указанный срок не изменят свое поведение в лучшую сторону, орган опеки и попечительства обязан предъявить иск о лишении таких родителей родительских прав. В интересах ребенка иск может быть предъявлен и до истечения шестимесячного срока.

Последствия ограничения родительских прав установлены ст. 74 СК РФ. Родители утрачивают в этих случаях право на личное воспитание ребенка, но в отличие от лиц, лишенных родительских прав, им могут быть разрешены контакты с ребенком. Эти контакты осуществляются с согласия органов опеки и попечительства или лиц, у которых ребенок находится на воспитании (опекунов (попечителей), приемных родителей, администрации детского учреждения). Контакты не допускаются, если они неблагоприятно отражаются на ребенке.

Отмена ограничения родительских прав возможна только в судебном порядке по иску родителей (или одного из них), в отношении которых было применено это ограничение, но только при условии, если отпали те обстоятельства, которые к этому привели. Суд может отказать в удовлетворении иска, если возвращение ребенка родителям противоречит его интересам.

Семейный Кодекс допускает также досудебное, немедленное отобрание ребенка у родителей или у других лиц, на попечении которых он находится, в случаях непосредственной угрозы его жизни или здоровью¹.

Законодательство не предусматривает четкой грани между основаниями лишения и ограничения родительских прав, что, как свидетельствуют материалы судебной практики, создает сложности в квалификации соответствующих отношений и не обеспечивает эффективной защитой семейные права граждан. Кроме того, отсутствие в законодательстве понятия «опасное положение» и критериев его определения создает предпосылки для неоднозначного их понимания и формирования противоречивой судебной практики.

В России 180 тысяч семей признаны неблагополучными. В Российской Федерации есть такие случаи, когда детей изымают из семей за неблагоприятное материальное положение. Еще недавно в Псковской области у родителей отобрали 5 детей. У этой семьи сгорел дом. После пожара им негде было жить, и они временно начали жить в бане. И это послужило

¹ Статья 73 Семейного Кодекса РФ.

² Там же.

¹ Статья 75 Семейного Кодекса РФ.

причиной для отобрания детей. А в Москве мать 3 детей лишили материнства. Причиной в этот раз было недостаточность материальных условий. И таких ситуаций все больше и больше. Возникает вопрос: где будет лучше жить этим детям в семье или в детском доме?

По Европейской конвенции о правах ребенка, ребенок имеет право на жизнь в семье. А детский дом это не семья. Там не заменят заботу матерей и отцов. Многие дети, живущие в детских домах, скучают по матерям, мечтают о том, чтобы у них появились родители. Многие дети хотят остаться жить с родителями. Вот поэтому при лишении или ограничении родительских прав надо учесть и желание детей.

В заключении хотелось бы сказать, что социальная политика и законодательство должны быть направлены на укрепление семьи, создание у родителей расходов на воспитание и образование детей. Такие стимулы должны включать прямую помощь в виде дотаций и выплат в первую очередь многодетным и малообеспеченным семьям, а также систему непрямого (налогового) стимулирования повышения расходов родителей на воспитание и образование своих детей. В целях предотвращения насилия в семье необходимы широкая пропаганда идей гуманизма, формирование в обществе культуры прав человека, возвращение к традиционным семейным ценностям.

**Гиндилеев Р.Р., Цыганов О.Е.,
КНИТУ, науч. рук. доц. Абранина Т.С.
Социальная работа и реабилитация осужденных**

Один из самых актуальных вопросов современности – это предотвращение рецидивной преступности в стране. В пенитенциарную систему внедряется институт социальной работы, который призван решать данную социальную проблему.

Согласно статистическим данным официального сайта Федеральной службы социальной статистики, по состоянию на 1 апреля 2013 года в учреждениях УИС содержалось 695,5 тыс. человек, что на 6,3 тыс. человек меньше, чем по состоянию к началу года. Это говорит о снижении криминальной активности в обществе. Статистика МВД РФ также отмечает положительную тенденцию к снижению уровня преступности. Так, в январе – декабре 2012 года зарегистрировано 2302,2 тыс. преступлений, или на 4,3 % меньше, чем за аналогичный период прошлого года. Рост регистрируемых преступлений отмечен в 22 субъектах Российской Федерации, снижение – в 61 субъекте.

Однако, не смотря на обнадеживающую статистику, в Российской Федерации сохраняется довольно высокий уровень преступности и криминализированности общества. Наиболее распространенными правонарушениями являются: кража, грабеж, преступления, связанные с незаконным оборотом наркотиков. По данным МВД РФ почти половину всех зарегистрированных преступлений (48,7 %) составляют хищения чужого имущества, совершенные путем: кражи – 992,2 тыс. (-4,5 %), грабежа – 110,1 тыс. (-13,9 %), разбоя – 18,6 тыс. (-7,3 %). Почти каждая четвертая кража (27,9 %), каждый двадцать третий грабеж (4,4 %), и каждое четырнадцатое разбойное нападение (7,2 %) были сопряжены с незаконным проникновением в жилище, помещение или иное хранилище. В статистике отмечается, что сократилось количество преступлений, совершенных лицами моложе тридцати лет, что означает сокращение количества преступников среди молодежи. Основную долю правонарушений совершают лица, находящиеся в момент совершения преступления в состоянии алкогольного опьянения, а так же лица ранее совершавшие правонарушения, т.е. рецидивисты. МВД РФ дает следующие данные: каждое второе (46,6 %) расследованное преступление совершено лицами, ранее совершавшими преступления, каждое четвертое (25,1 %) – в состоянии алкогольного опьянения, каждое двадцатое (5,1 %) – несовершеннолетними или при их соучастии.

Идентичная ситуация наблюдается и в Татарстане, где мы можем видеть положительную тенденцию к снижению преступной активности. По данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан к январю-марту 2013 года количество зарегистрированных преступлений составляло 12059, что на 4,8 % меньше по сравнению с 2012 годом и на 8,5 % меньше по сравнению с 2011 годом, что говорит о постепенном снижении уровня преступности на территории республики.

Социальная работа в пенитенциарных учреждениях современной России активно складывается и развивается как особый вид деятельности по оказанию социальной помощи и поддержки, осуществлению социальной защиты осужденных. Сотрудники названных подразделений исправительных учреждений, решая определенные им нормативными актами задачи, в первую очередь руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ. Она провозгласила РФ социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В соответствии со ст. 7 Конституции в РФ охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи,

материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Социальная работа в исправительных учреждениях представляет собой комплексную деятельность по оказанию социальной помощи осужденным в период отбывания наказания и ресоциализации после освобождения.

Но не лишним будет отметить тот факт, что повышается смертность в местах отбывания наказания. Об этом факте свидетельствуют официальные данные ФСИН, где отмечается, что в 2012 году в исправительных учреждениях умерли 4121 человека. При этом одной из главных причин роста смертности среди осужденных является ненадлежащее оказание им медпомощи. По неофициальной статистике порядка 3,5 тыс. человек ежегодно погибает в местах отбывания наказания из-за побоев и тюремного произвола. Однако официальная статистика по этим случаям не ведется, так как не имеет практического значения.

Согласно требованиям статьи 12 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации осужденные имеют право на социальное обеспечение, в том числе на получение пенсий и социальных пособий, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В соответствии с приказом Минюста России от 30.12.2005 № 262 «Об утверждении Положения о группе социальной защиты осужденных исправительного учреждения уголовно-исполнительной системы» в учреждениях УИС созданы группы социальной защиты осужденных, основными целями которых являются создание условий для исправления и ресоциализации осужденных, а также для их успешной социальной адаптации после освобождения из мест лишения свободы. Всего в УИС проходят службу более 1,6 тыс. социальных работников, которые осуществляют социальную диагностику осужденных, выявляют лиц, нуждающихся в приоритетной социальной помощи, осуществляют социальное сопровождение осужденных.

Сотрудники групп социальной защиты осужденных совместно с заинтересованными службами исправительного учреждения составляют социальную карту на каждого осужденного, оказывают индивидуальную помощь, информируют и консультируют осужденных по вопросам пенсионного и социального обеспечения, организуют и проводят работу по их подготовке к освобождению, оказывают содействие в решении вопросов трудового и бытового устройства освобождающимся из мест лишения свободы.

Основными задачами социальной работы с осужденными являются:

- организация и обеспечение социальной защиты всех категорий осужденных, особенно нуждающихся в ней (пенсионеров, инвалидов, утративших родственные связи, переведенных из воспитательных колоний, престарелых, страдающих от алкогольной или наркотической зависимости, не имеющих определенного места жительства, больных неизлечимыми или трудноизлечимыми заболеваниями);
- содействие в обеспечении приемлемых социально-бытовых условий отбывания наказания;
- помощь в социальном развитии осужденного, включая повышение их социальной культуры, развитие социальных потребностей, изменение нормативно-ценностных ориентаций, повышение уровня социального самоконтроля;
- помощь осужденным в поиске социально приемлемой для них среды, точки социального интереса (работа, семья, религия, искусство и т.д.);
- развитие и укрепление социально полезных связей между осужденным и внешним миром;
- содействие осужденному в получении помощи специалистов.

Любая целенаправленная деятельность предполагает подробное изучение специфики объекта воздействия. Не составляет исключения и социальная работа в исправительном

учреждении как практическая деятельность. Специалисты по социальной работе при планировании своей деятельности должны постоянно осуществлять диагностику актуальных социальных проблем исправительного учреждения и в соответствии с результатами такой диагностики осуществлять свою работу.

Психологическую подготовку осужденных к освобождению определяют как средство мобилизации осужденных, активизации их установок, привычек, психических состояний, отвечающих условиям труда, жизни, быта после освобождения. Необходимость ее обусловлена более или менее значительной утратой осужденными за время отбытия наказания умения жить на свободе. Кроме этого, положение освобожденных нередко усугубляется негативным к нему отношением окружающих, тем фактом, что часть освобождаемых не только не избавилась от своих криминальных взглядов и убеждений, но еще и обогатили свой преступный опыт, а так же частыми усилиями криминала вовлечь его вновь в противоправную деятельность.

Диагностика социальных проблем исправительных учреждений осуществляется прежде всего традиционным набором методов конкретных социологических и социально-психологических исследований: наблюдение, включая аудиовизуальную симптоматику, интервьюирование руководителей исправительных учреждений и других сотрудников, анкетирование осужденных, метод социометрии и др.

С помощью перечисленных методов и исходя из основных задач, стоящих перед социальной службой исправительных учреждений, специалисты по социальной работе выясняют наличие и уровень злободневности следующих социальных проблем в конкретном исправительном учреждении:

- 1) удовлетворение осужденных питанием в столовой, в магазине при исправительном учреждении;
- 2) соблюдение в данном исправительном учреждении санитарных норм размещения осужденных в соответствии с существующими;
- 3) соблюдение санитарной гигиены;
- 4) соблюдение личной безопасности осужденных;
- 5) удовлетворение культурных потребностей;
- 6) удовлетворение потребности в общении, досуг;
- 7) оказание правовой помощи;
- 8) соблюдение законности сотрудниками исправительного учреждения, анализ жалоб осужденных прокурору по надзору;
- 9) трудовая занятость осужденных и возможность приобретения новой;
- 10) анализ социально-психологического климата в среде осужденных, характер взаимоотношений осужденных и персонала ИУ.

В уголовно-исправительном кодексе можно выделить и нормы, которые являются правовой основой такого важного направления социальной работы, как подготовка осужденных к освобождению.

Опыт зарубежных стран по ресоциализации бывших заключенных обширный и требует детального исследования. Но даже краткий обзор позволяет сделать вывод о существовании действенных мер профилактического и контрольно-надзорного характера, успешно реализованных в зарубежных странах уже довольно давно, которые можно было бы внедрять и в России. Например, в США социальная работа в отношении правонарушителей осуществляется получившей широкое распространение службой пробации, которая, кроме оказания социальной помощи условно осужденным и условно освобожденным (например, трудоустройство, предоставление жилья, материальная поддержка) ведет большую работу по профилактике рецидивной преступности.

В Германии исторически сложилось традиционное участие церкви в оказании социальной помощи, поэтому проблемами осужденных занимаются не только государственные организации, но и религиозные. Организацией объединенных наций был принят ряд документов, которые вводят основные стандарты в области должного обращения с заключенными, а также стандартов в области задержания и заключения различных групп преступников:

- Минимальные стандартные правила обращения с заключенными (1955 г.);
- Принципы медицинской этики, относящиеся к роли работников здравоохранения, в особенности врачей, в защите заключенных или задержанных лиц от пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (1982 г.);
- Минимальные стандартные правила ООН, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила) (1985 г.);
- Свод принципов защиты всех лиц, подверженных задержанию или заключению в какой бы то ни было форме (1989 г.);
- Правила ООН, касающиеся защиты несовершеннолетних, лишенных свободы (1990 г.);
- Руководящие принципы ООН для предупреждения преступности среди несовершеннолетних (Эр-Риядекие руководящие принципы) (1990 г.).

Особый упор в международных документах сделан на социальную работу с несовершеннолетними преступниками и их перевоспитанию. Содержание несовершеннолетних ведется отдельно от взрослых преступников и введен более льготный режим содержания до 18 лет.

Кроме изучения зарубежного опыта в процессе совершенствования системы ресоциализации осужденных большое внимание следует уделять анализу международных стандартов и практики исполнения наказаний. Процесс ресоциализации бывших заключенных не будет успешным, если не решить следующие задачи:

- снижения плотности контингента в учреждениях исполнения наказаний;
- рационального использования осужденных в хозяйственной деятельности исправительных учреждений;
- уменьшения негативного влияния среды исправительного учреждения на осужденных и снижения уровня пенитенциарной преступности;
- обеспечения безопасности персонала учреждений исполнения наказаний;
- обеспечение жизни и здоровья отбывающих наказание.

Условия жизни человека постоянно меняются и он постоянно должен адаптироваться к тем или иным условиям: устройство на новую работу, окончание учебного заведения, свадьба и т.д. – все это происходит в нормальных условиях, вне изоляции от общества. Человеку же, который осужден к изоляции от общества, приходится адаптироваться к новым, кардинально отличающимся от жизни на свободе, условиям ИТУ, а также ограничению ряда прав. После освобождения от наказания человеку снова приходится адаптироваться к нормальным, кардинально отличающимся от условий ИТУ, условиям свободы. При этом он сталкивается с проблемами правового и социального характера. Значение первых не так велико по сравнению со значением вторых. Следовательно, нужно обратить внимание на решение, прежде всего проблем социального характера. Таких как трудоустройство, обеспечение жильем, установление нормальных отношений с семьей, с трудовым коллективом – с микросредой и пр.

В практике отечественных ИУ социальная подготовка осужденных к освобождению начинается за шесть месяцев до окончания срока отбывания наказания. Ее проводят начальники отрядов, социальные работники, психологи. Программы направлены на решение задач активизации психической деятельности готовящегося к освобождению, помощи в освоении освобожденными новых социальных ролей, восстановлении полезных контактов, устра-

нении и нейтрализации отрицательных факторов, препятствующих ресоциализации после освобождения. Согласно регламенту Министерства Юстиции начинать социальную адаптацию нужно еще в стенах ИТУ, по примеру Запада. И такая работа ведется созданными центрами социальной адаптации (ресоциализации) лиц, освобожденных от наказания, но такие учреждения есть не во всех городах, а в тех, которых есть их очень мало.

В связи с тем, что невозможно координально изменить всю уголовно-правовую базу РФ, необходимо ее постепенное реформирование. В качестве основных мероприятий мы предлагаем ввести следующие проекты:

- утверждение должности психолога в сфере социальной работы для всех категорий осужденных в местах отбывания наказания – увеличение штата социальных работников в местах лишения свободы с их дальнейшим распределением по узким специальностям и направленностям (психологи, работающие с заключенными, готовившиеся к освобождению, психологи, работающие с несовершеннолетними правонарушителями, отбывающими срок в местах лишения свободы и др.).

- улучшение санитарно-гигиенических условий с целью уменьшить распространение инфекционных заболеваний среди заключенных, путем замены устаревшего оборудования и введением новых видов медикаментов, введение регулярной санитарной обработки помещений и т.д.

- введение медицинского страхования для заключенных, с целью улучшения лечебно-профилактических и медицинских условий и др.

**Глазырина А.В., КНИТУ, гр. 3101-22,
науч. рук. доц. Абранина Т.С.
Проблема трудоустройства инвалидов в РФ**

Сфера реализации права на труд – одна из самых важных в жизни человека, это область реализации человеческого потенциала, творческого начала личности, поэтому справедливо считать обеспечение свободы выбора рода деятельности и профессии, реализацию полной, продуктивной и свободной избранной занятости одним из центральных направлений государственной социальной политики.

Общеизвестно, что люди с инвалидностью испытывают сравнительно больше проблем с трудоустройством, особенно, если их инвалидность «бросается в глаза» или требует дополнительных приспособлений рабочего места и условий труда. Практика показывает, что в абсолютном большинстве случаев человек при потере здоровья хочет и может трудиться. Важно определить, какую работу он может выполнять, и создать условия для реализации им своих трудовых возможностей.

Для инвалидов, желающих трудиться, очень важна занятость. Инвалид, имеющий работу, перестает ощущать свою неполноценность, вызванную физическими и иными недостатками здоровья, чувствует себя полноправным членом общества и, что немаловажно, имеет дополнительные материальные средства.

Экс-президент России Дмитрий Медведев подписал Федеральный закон от 3 мая 2012 г. «О ратификации Конвенции о правах инвалидов», данный шаг завершил юридическое оформление участия Российской Федерации в этом международном договоре. Ратификация Конвенции – исторический день для России, этот шаг демонстрирует желание страны сделать все возможное для обеспечения прав людей с инвалидностью, и особенно детей и подростков. Признание гражданина инвалидом осуществляется на основании постановления правительства РФ от 20 февраля 2006 г. № 95 «О порядке и условиях признания лица инвалидом» (в ред. постановлений правительства РФ от 07.04.2008 № 247, от 30.12.2009 № 1121). Приказом от 23 декабря 2009 г. № 1013н Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации утверждена «Классификация и критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы». В Федеральном законе от 23.02.2013 № 11-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросу квотирования рабочих мест для инвалидов» установлена административная ответственность за неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Инвалидам, на основании нормативно-правовой базы РФ, предоставляются гарантии осуществления трудовой занятости путем проведения ряда специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) Установление квоты для приема на работу инвалидов и выделение минимального количества специализированных рабочих мест для них;
- 2) Осуществление льготной финансово-кредитной политики в отношении специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов, предприятий, учреждений, организаций общественных объединений инвалидов;
- 3) Создание инвалидам условий труда в соответствии с их индивидуальными программами реабилитации;
- 4) Создание условий для предпринимательской деятельности инвалидов; организации обучения их новым профессиям.

Согласно информации Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 апреля 2013 г. «О реализации мер, направленных на развитие трудовой занятости инвалидов» в настоящее время в Российской Федерации насчитывается 12,8 млн. инвалидов. Уровень инвалидизации составляет 9,2 %. Из 2,57 млн. инвалидов, которые находятся в трудоспособном возрасте, работает только 817,2 тыс. человек, численность неработающих инвалидов составляет 1,75 млн. человек или 68,1 % от численности инвалидов в трудоспособном возрасте.

Согласно «Региональной программе содействия трудоустройству незанятых инвалидов в Республике Татарстан на 2013 год» в Республике Татарстан проживает более 326 тыс. инвалидов, За 2012 год в государственные органы службы занятости обратилось 6562 инвалида, из которых трудоустроено 2571 человек.

Проблема трудоустройства инвалидов является одной из самых острых. По данным Пенсионного фонда Российской Федерации, численность работающих инвалидов, в том числе в возрасте, превышающем возраст выхода на пенсию, с 2006 года выросла с 1,752 млн. до 2,275 млн. человек на 2012 год и составила 17,7 % от общей численности инвалидов всех возрастов, за исключением численности детей-инвалидов.

С введением с 1-го января 2005 года поправок в Федеральный Закон № 185 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», основной объем обязанностей по созданию «специальных рабочих мест для инвалидов», в том числе и их финансирование, перекладывается с государственных структур на самих работодателей. Но, на данный момент, полностью отсутствует заинтересованность структур бизнеса в труде инвалидов, так как, по объективным причинам, он зачастую является менее эффективным, чем труд сотрудников без инвалидности, а для того, чтобы его использовать, необходимо вложить финансовые средства для специального оборудования рабочего места.

В соответствии с законодательством Российской Федерации реализуются различные меры поддержки занятости инвалидов, например: содействие трудоустройству инвалидов в рамках государственной программы «Доступная среда» на 2011-2015 годы; квотирование рабочих мест на крупных и средних предприятиях и т.д. Условиями предоставления субсидий являются участие работодателей в Программе и заключение договоров между ЦЗН и работодателями по форме, утверждаемой Главным управлением по труду и занятости населения. Договором предусматривается: цена договора, порядок финансирования затрат на создание рабочего места, порядок расчетов, ответственность в случае невыполнения условий договора.

Работодатель, претендующий на получение субсидии на реализацию мероприятий Программы, представляет в ЦЗН следующие документы:

- 1) заявку на предоставление субсидии на организацию мероприятий Программы;
- 2) отчет об организации мероприятий Программы и отчетные документы о выполнении договорных обязательств:
 - документы, подтверждающие затраты на оборудование (оснащение) рабочего места (счет, счет-фактуру, кассовые и товарные чеки, накладную и акт выполненных работ);
 - документы, подтверждающие трудоустройство инвалида: копию трудового договора, копию первой страницы и страницы с записью о последнем месте работы из трудовой книжки; справку, подтверждающую факт установления инвалидности.

ЦЗН определяют потребность в субсидии и формируют ежемесячно, до 5 числа текущего месяца, заявку на предоставление субсидий на организацию мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места и представляют ее в Главное управление по труду и занятости населения.

Главное управление по труду и занятости населения проводит проверку представленной ЦЗН заявки и перечисляет средства для выплаты субсидий на лицевой счет ЦЗН до 5

числа месяца, следующего за заявочным. Субсидии работодателям должны быть перечислены ЦЗН до 15 числа того же месяца. ЦЗН представляют в Главное управление по труду и занятости населения ежемесячно, до 20 числа месяца, следующего за отчетным, отчет (нарастающим итогом) о расходовании субсидий на организацию мероприятий Программы.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. № 1921-утвержден комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012-2015 годы.

Средства на осуществление мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов на оборудованные, оснащённые рабочие места, предусмотрены проектом федерального бюджета средства на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов. Так, в 2013 году объем средств составит 873,3 млн. рублей, в 2014 году – 918,7 млн. рублей и в 2015 году – 963,7 млн. рублей. Планируется, что ежегодно будет создаваться до 14,2 тыс. специально оборудованных для инвалидов рабочих мест.

По состоянию на 1 января 2013 г. общественными организациями инвалидов оказано содействие в трудоустройстве и создании 540 рабочих мест для инвалидов, средняя заработная плата инвалидов составила около 7,9 тыс. рублей.

Российское законодательство в отношении инвалидов больше ориентировано на традиционный подход к инвалидности и, следовательно, концепцию социальной защиты, а не обеспечение равных прав и полноценного участия в жизни общества.

В Российской Федерации решением вопроса занятости населения занимается государственная служба занятости населения. Соответственно, туда может обратиться и человек с инвалидностью. Данная организация занимается предоставлением проф. ориентационных услуг и проводит ознакомление с имеющимся банком вакансий. Если человек с инвалидностью пожелает встать на учет в службу занятости как безработный гражданин, ему необходимо оформить «Индивидуальную программу реабилитации» при условии отсутствия у него третьей степени ограничения к трудовой деятельности.

18 февраля 2013 года Государственная Дума РФ приняла закон, который предусматривает штраф тем работодателям, которые безосновательно откажутся от предоставления рабочего места инвалиду при наличии открытой квоты. Штраф небольшой, но довольно неприятный – от 5 до 10 тысяч рублей. Так же штраф будет ожидать тех, кто откажется заключать договоры с центрами занятости и заявлять о квотируемых рабочих местах.

Для инвалидов, которые не способны участвовать в основном процессе занятости создаются специализированные предприятия. В России в настоящее время существует около 1,5 тысяч таких предприятий. Специализированные предприятия обычно предназначены для определенных категорий инвалидов со значительными потерями функций организма: нарушение зрения, умственного развития и двигательного аппарата. Однако трудоустройство инвалидов на специализированные предприятия нельзя рассматривать как исключительную форму обеспечения занятости инвалидов и как фундамент, на котором основывается вся политика по обеспечению занятости инвалидов.

Возможность реализации права свободы труда зависит от очень многих факторов: от обеспечения рабочими местами, обеспечения возможности получить специальность, от обеспечения условий профессионального роста, а также соблюдения законодательных основ работодателями.

Улучшению ситуации с затруднением при трудоустройстве инвалидов может быть достигнуто путем комплексной работы с ними. Как вариант возможно создание неких агентств центрами защиты населения, которые бы непосредственно занимались трудоустройством инвалидов, так как люди с ограниченными возможностями зачастую просто не могут этого сделать из-за нехватки знаний в области своих прав.

Также одним из вариантов решения проблемы может стать снижение налогов и дополнительное материальное стимулирование предприятий, принимающих на работу инвалидов.

Проблемы занятости и трудоустройства инвалидов в Российской Федерации носят комплексный характер и достаточно обширны. Они связаны с безграмотностью инвалидов в сфере защиты прав на занятость и трудоустройство, также с колоссальной коррупцией и бюрократизмом, свойственным нашей стране. Кроме того, государство не в состоянии выделять достаточное количество средств на создание специальных рабочих мест. В нашей стране еще долго будет устойчиво отношение к инвалидам (в том числе и со стороны работодателей), как к неполноценным людям, которые приносят больше хлопот, чем пользы. Чтобы решить проблемы инвалидов в сфере занятости и трудоустройства, или хотя бы минимизировать их, определенно, не достаточно просто какого-то набора соответствующего законодательства.

**Губайдуллин А.Р., КНИТУ, гр. 3101-21,
науч. рук. доц. Абранина Т.С.
Проблема безработицы в Российской
Федерации и Республике Татарстан**

Безработица – не просто отсутствие работы, она широко распространена и оказывает мощное и разрушительное влияние на людей. Она может повлиять отрицательно на каждого человека, что может привести к негативным последствиям. Безработица сказывается на экономическом, социальном и психологическом состоянии людей. Психологами доказано, что столкновение с безработицей отрицательно сказывается на средней продолжительности жизни, состоянии здоровья, долголетию и уровне смертности, пристрастие к алкоголю. Кроме того, теряются не только доходы, но и падает самооценка людей, возникают различного рода заболевания на нервной почве, человек просто теряет ориентир и смысл дальнейшей борьбы за жизнь.

Безработица – одна из самых актуальных проблем российского рынка труда. Безработные граждане являются уязвимой категорией населения в рамках рынка труда. Безработица, так же, оказывает большое влияние на социально-экономическое состояние страны, таким образом, показатель безработицы является одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики. Данная проблема нуждается во всестороннем изучении, теоретическом анализе, что в последствии должно привести к выработке практических рекомендаций по обеспечению занятости трудоспособного населения страны¹.

Права данной категории граждан регулируются Законом «О занятости населения в Российской Федерации», по данному Федеральному Закону безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

В общей численности занятого в экономике населения в январе 2013 г. 34,0 млн. человек, или 48,2 % составляли штатные работники (без учета совместителей) организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось еще 1,6 млн. человек (в эквиваленте полной занятости). Число замещенных рабочих мест работниками списочного состава, совместителями и лицами, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера, в организациях (без субъектов малого предпринимательства) в январе 2013 г. составило 35,6 млн. человек и было меньше, чем в январе 2012 г. на 191 тыс. человек, или на 0,5 %.

Будучи напрямую связана с процессами производства, распределением трудовых ресурсов, уровнем социально-экономического развития общества безработица влечет за собой такие последствия как: снижение объема ВВП, что приводит к сокращению производства, снижению уровня жизни и т.п.

Серый рынок труда в России сегодня оценивается примерно в 15-20 млн. человек. При этом общее количество трудоспособных составляет 86 млн. человек. Однако из них только 48 млн. платят налоги и отчисляют взносы во внебюджетные фонды. Остальная часть трудоспособного населения не понятно где, как и чем заняты, они не уплачивают налогов и не производят отчисления. По большинству специальностей наша страна отстает от мирового

¹ Капканщиков С.Г. Макроэкономика: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КНОРУС, 2010. 187с.

рынка труда приблизительно на 20 лет и на данный момент, в России слишком много рабочих профессий – около 8 тыс., чего нет ни в одной стране.

По статистике сейчас в республике насчитывается около 24350 зарегистрированных в органах службы занятости безработных.

Среди уволенных и вставших на учет, 526 человек оставили свои рабочие места по собственному желанию, 35 – в связи с ликвидацией организации или сокращением штата сотрудников.

Пресс-служба Министерства труда, занятости и социальной защиты сообщает, что в целом количество безработных невелико – на более чем 2 миллиона 50 тысяч экономически активного населения приходится немногим больше 24 тысяч зарегистрированных безработных.

Безработица – это постоянный спутник роста мировой экономики, с уверенностью можно сказать, что ее нельзя упразднить, в лучшем случае ее можно свести только к «естественному уровню». Не для кого не секрет, что на настоящее время в России этот уровень во много раз превышает этот, так называемый, естественный уровень.

Таким образом, в сфере занятости населения сложилась неоднозначная и сложная ситуация, в которой классические теории и рекомендации по саморегулированию рынка больше не действуют. Безработица в России находится на высоком уровне, при этом безработные не надеются на помощь государства. Уровень безработицы и связанная с ним экономическая нестабильность могут представлять потенциальную опасность для социально-экономической и политической ситуации в стране.

Предложения для снижения безработицы в г. Казань: нужно развивать самозанятость граждан, а не только пользоваться услугами ЦЗН, в которых, как показывает практика, есть слабые места. Сущность самозанятости заключается в том, что гражданин сам находит для себя источник доходов, обеспечивающий его достойное существование в результате экономической деятельности. Нужно так же в большей мере практиковать привлечение безработных граждан к общественным работам. Общественные работы, прежде всего, поддерживают доходы безработных. Особенно тех, кто длительное время не может найти работу. Содействовать созданию дополнительных рабочих мест и трудоустройству граждан на предприятиях малого и среднего предпринимательства. Организовывать ярмарку вакансий в каждом районе города, чтобы гражданам было легче попасть на эту ярмарку. Привлекать на ярмарку как можно больше работодателей. Организовать проф. обучение и переобучение граждан по наиболее востребованным профессиям; трудоустройство молодежи, т.к. молодежь составляет не малую часть безработного населения.

Проблема безработицы является одна из самых важных в стране. Она влечет за собой негативные последствия. Являются ли последствия безработицы серьезной проблемой? Несомненно. Будучи напрямую связанной с процессами производства, распределения трудовых ресурсов, уровнем социально-экономического развития общества безработица неминуемо влечет за собой такие экономические последствия как: снижение объема ВВП, которое приводит к снижению налогов, поступающих государству, увеличение расходов государства по мере своего роста, утрата квалификации, сокращение производства, снижение жизненного уровня¹.

¹ Райхлин Э. Основы экономической теории. Безработица и инфляция: монография. М.: Наука, 2008. 180 с.

**Губайдуллина А.М., КНИТУ, гр.
3111-22, науч. рук. проф. Хасанова Г.Б.
Социальная работа с семьями,
имеющими детей-инвалидов**

Проблема детской инвалидности является актуальной во всем мире. Когда в семье есть ребёнок-инвалид, это может повлиять на создание более жёсткого окружения, необходимого членам семьи для выполнения своих функций. Если обычный ребенок может получить необходимые навыки жизни в обществе в других институтах, то для ребенка с ограничениями здоровья институт семьи становится зачастую единственным источником знаний о мире и людях, его населяющих. Именно на членах семьи лежит основная доля ответственности за развитие личности ребенка, имеющего определенные проблемы со здоровьем.

В развитых странах показатель детской инвалидности составляет 250 случаев на 10 000 детей и имеет тенденцию к увеличению. По данным ВОЗ, инвалиды составляют 10 % населения земного шара, из них 120 млн. – дети и подростки. По данным Министерства здравоохранения России сейчас насчитывается около 10 млн. инвалидов (около 7 % населения). За последние десятилетия опережающими темпами увеличивается число детей-инвалидов. Вызывает тревогу информация Министерства здравоохранения Российской Федерации о том, что ежегодно в нашей стране рождается 50 000 детей, которые признаны инвалидами с детства. В Республике Татарстан, по данным Пенсионного Фонда, на начало 2011 года проживает 13944 ребенка-инвалида, в городе Казани – 3492 чел. Согласно государственному докладу «О положении детей в Российской Федерации» численность детей (от 0 до 17 лет включительно) составила на начало 2010 года 26 млн. человек. Доля детей в структуре населения России на начало 2010 года составляет 18,3 %.

«Обобщённый» психологический портрет родителей детей-инвалидов характеризуется выраженной озабоченностью, высоким уровнем тревожности, слабостью, хрупкостью эмоциональных структур, социальной робостью, подозрительностью. По своей инициативе родители редко вступают в контакт с незнакомыми людьми, настороженно относятся ко всем, кто пытается общаться с детьми. Жалость или удивление окружающих при виде их больного ребёнка способствует тому, что родители начинают скрывать ребёнка от посторонних глаз: они стараются не бывать с ними в общественных местах, тем самым ещё больше способствуя его социальной дезадаптации. В таких семьях больной ребёнок становится причиной семейных конфликтов, это приводит нередко к дестабилизации семейных отношений, распаду семьи, а неполная семья – это тормоз в физическом и психическом развитии ребенка. Дефект ребенка некоторые родители воспринимают как собственную неполноценность, ущербность, подавляющуюся в виде переживания острого чувства вины, вины перед ребенком и окружающими их людьми.

Таким образом, усилия должны быть направлены на социальную реабилитацию семьи, а, с другой стороны, нужно создать условия для поддержания инициативы самой семьи в реабилитации ребенка с ограниченными возможностями. Именно в семье формируется та социальная роль, которую он будет демонстрировать, а это может быть роль больного, роль здорового (ведущая к отрицанию факта своей инвалидности). И та, и другая роль негативны. С психологической точки зрения только в семье может быть выработана единственно правильная установка – адекватно рассматривать умственное или физическое отклонение в развитии ребенка.

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод – инициатива реабилитации ребёнка в семье должна совпадать с инициативой реабилитации самой семьи. И здесь роль общественных объединений инвалидов, родителей детей-инвалидов неоценима.

Вторая точка приложения социальной работы по реабилитации ребёнка с ограниченными возможностями и семьи – состыковка нисходящих и восходящих программ реабилитации. Что это такое? Нисходящая программа планируется, организовывается и контролируется главным образом государством и ориентирована на долгосрочное исполнение и зачастую не учитывают конкретную семью. Восходящие инициативы реабилитации из-за материальных трудностей, отсутствия методологии не находят поддержки и в лучшем случае сводятся к организации ещё одного учреждения ведомственного характера, которое решает какую-то частную задачу.

Отсутствие общегосударственного подхода к реабилитации семьи не стимулирует заинтересованность власти на местах развивать технологию социальной работы с детьми-инвалидами и их родителями.

Из всего вышесказанного вытекают конкретные задачи реабилитологов, социальных работников и представителей общественных объединений. Это:

- превращение семьи в реабилитационное учреждение;
- реабилитация самой семьи;
- состыковка восходящих и нисходящих инициатив.

Что касается нашего города, в этом направлении особая роль отводится некоммерческому сектору, который в состоянии распространять через родительские объединения информацию об эффективных программах и услугах, предназначенных для детей с ограниченными возможностями здоровья, способствовать созданию позитивного имиджа ребенка-инвалида, вовлекать общественность в решение проблем семей с детьми с ОВЗ, всесторонне привлекать семьи с детьми с ОВЗ к жизни общества на семинарах, форумах в социальных сетях Интернета.

Особая роль негосударственного сектора заключается в активизации инициатив родителей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья, привлечении добровольцев и благотворителей к участию в программах помощи и поддержки. И потому сетевой проект назван «Родительский мост».

В настоящий момент нет программ, в которых бы учитывались фактические потребности детей с ОВЗ и их родителей. Однако существует базовая подготовка для восстановления или компенсации утраченной функции на дому, консультирование членов семей, развитие самообеспечения и предоставление таких услуг, как домашнее визитирование по шведской технологии – CBR («Обучение в обществе для людей с умственными и физическими нарушениями»).

Домашнее визитирование, осуществляемое координаторами – сертифицированными специалистами НП «АП РТ» совместно с добровольными помощниками из числа студентов факультетов социальной работы, психологии, способствует расширению социального опыта ребенка и интеграции его в общество, позволяет преодолевать социальную изоляцию семьи, предоставлять образовательные рекомендации, организовывать досуг и так далее. А самое главное, в целом улучшать качество жизни семей, воспитывающих детей-инвалидов.

Учитывая крайне важное значение для процесса участия в жизни общества, необходимо оказать содействие сетевому развитию родительских общественных объединений. Такую помощь оказывает некоммерческая организация – Некоммерческое партнерство «Ассоциация психологов Республики Татарстан», которая действует в республике и за ее пределами с 2006 года, имеет опыт грантовой деятельности, сетевых контактов, серьезную методическую и методологическую базу, профессиональных специалистов в области оказа-

ния услуг силами некоммерческого сектора, пользуется заслуженным авторитетом в психологическом профессиональном сообществе.

Безусловно, только родительские общественные объединения из числа членов семей, воспитывающих детей с ОВЗ, могут определять реальные потребности и первоочередные задачи, участвовать в планировании, осуществлении и оценке услуг и мер, касающихся жизнедеятельности семьи с ребенком-инвалидом, способствовать углублению участия общественности в решении проблем семей, воспитывающих детей с ОВЗ. Такие объединения призваны обеспечивать и расширять возможности для приобретения навыков в различных областях детям с ОВЗ и их родителям, оказывать взаимную поддержку и осуществлять обмен актуальной информацией.

Решение проблемы воспитания и развития детей с ограниченными возможностями видится в открытии в каждом детском саду нашего города специализированной группы для детей с ограниченными возможностями «Особый ребенок». Цель создания группы – оказание психолого-педагогической помощи и поддержки родителям, воспитывающим детей с нарушением в развитии, адаптация детей в социуме и социума к таким детям. В Казани существует пример создание детского учреждения для детей с ограниченными возможностями – это детский сад в Реабилитационном Центре «Здравушка». Задача – помочь родителю не стесняться своего ребенка, воспринимать таким, какой есть, помочь ребенку быть уверенным в себе, развивать его познавательную деятельность и эмоционально-волевую сферу.

Социальная работа осуществляется с целью помочь семьям, воспитывающих детей-инвалидов, достигать и поддерживать оптимальную степень участия в социальных взаимодействиях, помешать врожденному или приобретенному дефекту детей, помочь ребёнку занять центральное место в формировании и становлении личности, дать возможность детям так организовать свой образ жизни, чтобы развить другие способности и тем самым компенсировать инвалидность.

Таким образом, из вышесказанного можно сделать вывод, что в нашем городе социальная работа с семьями проводится достаточно эффективно.

В целом мы считаем, что главное это: проведение кропотливой серьезной работы с родителями. Для этого необходимо:

- 1) направить их усилия по более оптимальному пути;
- 2) обучить правильному пониманию своих тяжелых обязанностей;
- 3) вооружить хотя бы минимумом психологических, педагогических, медицинских знаний и раскрыть возможности их использования;
- 4) помочь родителям признать за ребёнком потенциальную исключительность.

Семьи, воспитывающие ребенка-инвалида, нуждаются в продуманной, целенаправленной социально-педагогической поддержке, направленной на оказание психологической, медико-социальной помощи.

**Гумерова А.Р., гр. 3191-21,
науч. рук. доц. Курашова Н.М.
Проблемы занятости в Республике
Татарстан и возможные пути их разрешения**

Сложная ситуация во всех сферах жизнедеятельности нашего общества сказывается на функционировании рынка труда в стране, состояние которого в свою очередь отягощает развитие общества. Экономические, социальные трудности, политические конфликты и общая нестабильность нашей жизни порождают множество проблем в сфере организации занятости населения.

По данным за 2012 год, безработица в Республике Татарстан находится на уровне 4,70 %, тогда как средний уровень по стране составил 6,60 %.

Численность экономически активного населения в возрасте 15-72 лет за декабрь 2012 г. и январь-февраль 2013 г. составила, по итогам выборочного обследования населения по проблемам занятости, 2024,9 тыс. человек, или 53,2 % от общей численности населения республики. 1938,6 тыс. человек, что составляет 95,7 % от ЭАН, были заняты в экономике, и 86,3 тыс. человек (4,3 %) не имели занятия, но активно его искали. Уровень занятости населения экономической деятельностью (доля занятого населения в общей численности населения в возрасте 15-72 лет) составил 66,5 %.

В январе 2013 г. в общей численности занятого в экономике населения 1017,8 тыс. человек, или 52,5 %, составляли штатные работники (без учета совместителей) крупных и средних предприятий и организаций¹.

Можно отметить, что с начала 2000-х гг. до 2011 года в России и РТ наблюдалась тенденция к росту занятости экономически активного населения. Это было связано с высокой рождаемостью конца 80-х годов XX века и преодолением последствий кризиса 1998 года. При этом уровень безработицы колебался от 5 до 7 процентов. Накануне кризиса 2008 года уровень безработицы устойчиво снижался, но во время кризиса резко увеличился, хотя и не достиг катастрофических значений 1998 года. В настоящее время, по официальным данным, безработица идет на спад².

Осложнение ситуации на рынке труда, связанное с повышением требований работодателей к уровню квалификации работающих и вновь принимаемых на работу граждан, резко обострили проблему трудоустройства граждан. Становится все очевидней необходимость проведения активной политики государства на рынке труда.

Существуют различные подходы к решению проблемы обеспечения занятости населения и его социальной защиты. Гибкость политики содействия занятости и гарантии защиты должны быть основой стратегии на рынке труда.

Содействие занятости включает следующие основные мероприятия, проводимые государственными службами занятости:

- организация работы и осуществление контроля за своевременным предоставлением работодателями сведений о вакансиях;
- совершенствование работы по формированию и поддержке в актуальном состоянии банка данных вакансий для информирования населения о возможностях трудоустройства;

¹ Занятость и безработица в Республике Татарстан [Электронный ресурс]: статистика. – Режим доступа: <http://уровень-безработицы.рф.aspx>, свободный. Проверено 19.06.2013.

² Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы Государственной статистики по Республике Татарстан [Электронный ресурс]: статистика. – Режим доступа: <http://www.tatstat.ru>, свободный. Проверено 19.06.2013.

- подбор подходящего рабочего места для граждан, ищущих работу, и подходящих работников по запросам работодателей;
- реализацию мероприятий по трудоустройству граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- совершенствование действующего порядка работы центра по оказанию гражданам содействия в трудоустройстве.

В связи с этим предусматривается ряд мер по усилению взаимодействия работодателей и центров занятости населения. Для помощи в трудоустройстве гражданам, особо нуждающимся в социальной защите, резервируются рабочие места¹. Однако, надо помнить, что Центр занятости населения – это только механизм, импульс развития эффективной занятости дает экономика, испытывающая увеличивающуюся потребность в качественных рабочих местах. Повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда не может осуществляться без развития системы профессиональной ориентации и непрерывного профессионального образования.

Другим ресурсом развития рынка труда и расширения сферы занятости является предпринимательская деятельность. В Республике Татарстан действует Программа развития малого и среднего бизнеса. Это, с одной стороны, увеличивает количество рабочих мест, а с другой обеспечивает привлекательные рабочие места для молодежи без опыта работы. Кроме того, в предпринимательскую деятельность вовлекаются лица, проработавшие в государственных учреждениях, и, можно сказать, что они освобождают места для молодежи.

На наш взгляд, было бы целесообразным (предпринять и) более последовательно осуществлять следующие меры:

- создание приемлемых рабочих мест для нуждающихся в работе, пересмотрев концепцию организации общественных работ;
- организация профессионального обучения безработных граждан по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда республики;
- организация профессионального обучения безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы: женщин, молодежи, несовершеннолетних в возрасте 16-17 лет, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, высвобождаемых сотрудников органов внутренних дел, организация профессионального обучения лиц, осуществляющих уход за детьми – инвалидами методами реабилитации, профессиям, повышающим компетентность в вопросах ухода за детьми и их развитием;
- организация профессионального обучения безработных граждан с целью развития самозанятости и предпринимательской деятельности;
- осуществление работы по привлечению финансовых средств работодателей для организации профессионального обучения безработных граждан по их заказу;
- взаимодействие с работодателями по трудоустройству граждан после окончания профессионального обучения;
- информирования граждан о состоянии рынка труда, возможностях профессионального обучения по востребованным на рынке труда профессиям;
- сбор сведений от работодателей о потребности в подготовке квалифицированных рабочих и специалистов в учреждениях профессионального образования республики;
- взаимодействие с органами образования, учебными заведениями, местными органами власти, работодателями в целях заключения соглашений между учебными заведениями и работодателями на подготовку рабочих кадров с привлечением материально-технических и финансовых средств работодателей.

¹ Региональная Программа Центра занятости населения Республики Татарстан: основные мероприятия, 2012-2013 гг.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.