

Научно-исследовательский центр «Иннова»



ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОЙ НАУКИ

Сборник научных трудов по материалам
XI Международной научно-практической конференции,
8 мая 2019 года, г.-к. Анапа

Анапа
2019

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

И66

Редакционная коллегия:

Бондаренко С.В., к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.**, д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.**, д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.**, к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.**, к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.** к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

И66 Инновационное развитие современной науки. Сборник научных трудов по материалам XI Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 8 мая 2019 г.). [Электронный ресурс]. – Анапа: ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО (НИЦ «Иннова»), 2019. - 69 с.

ISBN 978-5-95283-092-9

В настоящем издании представлены материалы XI Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие современной науки», состоявшейся 8 мая 2019 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных и естественных науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

Материалы публикуются в авторской редакции. За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:
www.innova-science.ru.

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89
ББК 94.3 + 72.4: 72.5

ISBN 978-5-95283-092-9

© Коллектив авторов, 2019.
© ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Научно-исследовательский центр «Иннова»), 2019.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Антонова Диана Дмитриевна

Сучкова Алёна Валерьевна..... 5

ОЦЕНКА СТОИМОСТИ БИЗНЕСА

Будович Лидия Сергеевна 11

КРИТЕРИИ И ИНДИКАТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Курганская Алеся Константиновна..... 15

СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Пушкарева Анастасия Евгеньевна 22

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Морозова Елизавета Александровна..... 26

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПРАВСТВЕННЫЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРЫ КАК ДЕТЕРМИНАНТА КОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Нагиева Анжелика Владимировна 32

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ДЕЛ О ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО ИЛИ ЛИЦА, ПРИЗНАННОГО НЕДЕЕСПОСОБНЫМ, В СЛУЧАЕ ОТКАЗА ЗАКОННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ОТ МЕДИЦИНСКОГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ СПАСЕНИЯ ЖИЗНИ

Федорова Марина Владимировна, Федорова Ирина Владимировна

Рыжков Константин Сергеевич 38

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА

СУИЦИДАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ

Рожнова Анна Сергеевна

Нефёдова Алла Валерьевна..... 47

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ИЗРАИЛЯ

Хури Яра

Зубарева Юлия Михайловна 53

ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ И ОГРАНИЧЕНИЯХ ИГРОВЫХ МЕТОДИК

В ПРЕПОДАВАНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Шугайло Ирина Васильевна..... 57

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

О СОБЛЮДЕНИИ НОРМ НАУЧНОЙ ЭТИКИ

Чеботарев Артем Валерьевич 63

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 336

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Антонова Диана Дмитриевна

студентка

Сучкова Алёна Валерьевна

студентка

Казанский федеральный университет, Елабужский институт КФУ,
г. Елабуга

***Аннотация:** в данной статье рассматривается понятие современной системы управления персоналом, раскрывается необходимость правильного использования в процессе руководства. Уделяется внимание конкретным современным системам управления персоналом и их сущности.*

***Abstract:** this article discusses the concept of modern personnel management system, reveals the need for proper use in the process of leadership. Attention is paid to specific modern personnel management systems and their essence.*

***Ключевые слова:** управление, современность, система, организация.*

***Key words:** management, modernity, system, organization.*

Управление персоналом организации – самый сложный процесс управления, поскольку материальные активы не способны принимать самостоятельных решений и оценивать данные им указания, в отличие от людей. Несмотря на то, что коллектив – это единое целое, это одновременно и отдельные самостоятельные единицы, предугадать реакцию которых на требования власти порой бывает достаточно нелегко, поэтому каждое управленческое действие должно быть

продумано на несколько шагов вперед и с предугаданием погрешности реакции подчиненных.

За несколько десятилетий было выведено огромное количество методов эффективного управления людьми и раскрыты сотни успешных и не очень методик поведения управленцев, чтобы рабочий процесс шел лишь по правильному пути.

Существуют три условия, при которых инновации в сфере управления персоналом создают долгосрочные конкурентные преимущества компании на рынке. Во-первых, инновации базируются на новых принципах, бросающих вызов традиционным методам управления. Второе, не менее важное условие, это то, что инновации должны быть системными, включающими большой спектр методов и процессов. И, наконец, инновации должны являться частью непрерывного процесса нововведений, со временем приводящего к усовершенствованиям [3].

Современный мир не стоит на месте, каждая область, будь то медицина, образование или машиностроение – не стоит на месте, ровно как и возможности совершенствования техник управления персоналом. В данной статье хотелось бы раскрыть несколько современных систем управления персоналом: карьерную, договорную, самоуправленческую и виртуальную. Конечно же, они не совершенны и как любая система имеют свои плюсы и минусы, однако в то же время несут прорыв в системе управления.

Зарождение карьерной системы управления относится к западным транснациональным компаниям. Характерными чертами данной системы являются:

1. Стабильность кадрового состава персонала;
2. Превращение карьеры в ведущий фактор мотивации;
3. Расширение карьерных возможностей за счёт разведения статуса и должности.

Статус в карьерной системе это:

- престиж и образование;

- доход;
- социальное положение в обществе.

Должность, прежде всего, характеризуется властью, правами, возможностью распоряжаться ресурсами, местом в управленческой иерархии.

4. Жалование в зависимости от опыта работы, стажа и заслуг.

5. Сильная гомогенная (однородная) организационная культура, сглаживающая противоречия и предотвращающая организационные конфликты.

6. Развитость формальных и неформальных коммуникаций сотрудников всех уровней.

7. Отсутствие профсоюзов, возможность сотрудников несколько раз обжаловать решение руководства.

К достоинствам карьерной системы управление в современных условиях относят высокую степень организационной идентификации: люди отождествляют себя с компанией, отсюда лояльность, преданность компании, стабильное, бережное отношение к самим работникам; длительную глубокую мотивацию - карьерная мотивация сама по себе является более длительной и глубокой, чем мотивация только заработной платой; отсутствие острых конфликтов, а также творческую раскрепощенность личности - широкие возможности самореализации. Минусами же данной системы считаются сбои в условиях нестабильности кадрового состава - в условиях нестабильности становится сложно сохранить персонал. Карьерная система прежде всего ориентирована на крупные, растущие компании. Слабая политическая и административно-правовая защищённость: отсутствие профсоюзов; всё отдаётся на усмотрение руководства и корпоративной культуры и, собственно, ориентация на рост компании.

Характерными чертами договорной системы управления персоналом являются:

1. Детальное и чёткое договорное оформление коллективных отношений сотрудников, администрации и собственников.

2. Развитая производственная демократия: активное вовлечение

сотрудников в процесс принятия решений на всех уровнях.

3. Консультационное принятие решений, согласование вопросов, основанное на доверии.

4. Прототипная, основанная на национальных традициях групповая организация труда.

5. Значительная автономия рабочих групп.

6. Гомогенная культура организации, сглаживающая иерархические различия и противоречия.

7. Высокая административно-правовая и политическая защищённость сотрудников: политическая защищённость осуществляется через профсоюзы, правовая - через законы на общенациональном уровне.

8. Развитое социальное партнёрство.

Договорная система управления персоналом имеет свои достоинства в виде относительно безболезненного предотвращения и разрешения конфликтов - стороны пытаются сотрудничать, договариваться на основе общих интересов; высокой степени лояльности и мотивированности работников. Работники достаточно хорошо защищены законодательно, административно и политически; высокой административно-правовой и политической защищённости, а также предотвращения произвола и ошибок при принятии решений. К минусам данной системы можно отнести сложность обеспечения гарантий занятости и сопротивление менеджеров, не желающих делиться властью.

Суть самоуправленческой системы состоит в том, что сотрудники компании являются одновременно и её собственниками.

Достоинства этой системы — это, конечно же, полное устранение противоречий в отношениях собственности, превращение всех (или большинства) работников в собственников; максимальная мотивация персонала; максимальное участие в принятии решений, максимальная инициатива и ответственность работников и высокая удовлетворённость трудом, высокая мотивированность. Однако опасения и возможные проблемы системы самоуправления имеют место

быть в плане "проедания" инвестиционных фондов - если рабочие будут собственниками, то они решат максимально увеличить заработную плату, денег на обновление фондов (технологии, оборудования) выделяться не будет, предприятие разорится. Но есть возражения: в условиях нерыночной экономики, такая опасность действительно существует. В рыночной экономике она практически отсутствует. Также к минусам можно отнести выборы неэффективного руководства - могут выбирать руководителей, слишком добрых, мягких, нетребовательных и затруднительность оптимизации состава.

Четвертая из рассматриваемых современных систем управления – виртуальная. Её целью является получение сверхприбыли за счёт скорейшего удовлетворения текущих потребностей клиентов.

Характерные черты виртуальной системы управления персоналом:

1. Прямая ориентация на рынок, спрос; постоянный компьютерный экономический мониторинг - виртуальные системы ориентированы на новейшие требования рынка, новейший спрос;
2. Тотальная компьютеризация и информатизация фирмы (компании);
3. Гибкость производства, вызванная прямой ориентацией на запросы клиентов;
4. Преимущественно горизонтальная организационная структура;
5. Центральная роль компетентности руководства и всего персонала.
6. Усиление роли неформальных отношений - доверия, кооперации, взаимопомощи.

Плюсы виртуальных систем, это, конечно получение сверхприбыли за счёт опережения конкурентов; победа над конкурентами, отрыв от них; и возможности полной самореализации персонала: система приветствует людей творческих, креативных; мотивирует персонал на достижение результата. А вот недостатки такой системы заключаются в сложности планирования деловой активности и высоких требованиях к руководству и персоналу, возможности сбоя производства и поставок.

Перемены в принципах управления персоналом, как считают эксперты, в первую очередь, должны быть направлены на осуществление мотивационной политики персонала, которая приобретает решающее значение в современных условиях [1]. Современные системы управления персоналом, рассмотренные в данной статье, уделяют этому пункту особое внимание.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что современные методы управления персоналом весьма своеобразны. Однако максимально выгодны могут быть только те, которые имеют разумную долю сочетания различных методов воздействия. Если же методы управления исходят только из интересов руководства и прибыльности предприятия, без учета интересов персонала, то, в конце концов, сотрудники покинут такой бизнес в поисках более приемлемых для них условий работы [2].

Список литературы

1. Данцева Д. С. Современные методы управления персоналом организации. Молодой ученый, - М.: Изд-во «Феникс», 2017 г. – 365 с.
2. Управление современной компанией: Учебник. Под ред. Б. Мильнера и проф. Ф. Лиса. М.: «ИНФРА-М», 2017 г. — 430 с.
3. Недорезова О. Ю. Инновации в системе управления персоналом [Электронный ресурс]. – URL: [https://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/113313/earriis2017_126_128.pdf?sequence=-1&isAllowed=y\\$\\$\\$8203](https://dspace.kpfu.ru/xmlui/bitstream/handle/net/113313/earriis2017_126_128.pdf?sequence=-1&isAllowed=y$$$8203) (дата обращения: 02.04.2019).

УДК 338

ОЦЕНКА СТОИМОСТИ БИЗНЕСА

Будович Лидия Сергеевна

кандидат экономических наук, доцент кафедры Экономики и инновационного
предпринимательства

ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет», г. Москва

***Аннотация:** переход России к рыночной экономике потребовал углубленного развития ряда новых областей науки и практики. Проведение приватизации, формирование фондового рынка, совершенствование системы страхования и кредитования порождают потребность в новом виде услуг — оценке стоимости бизнеса, определении стоимости компании, ее активов, капитала и обязательств в современных условиях высоконкурентного рынка.*

Russia's transition to a market economy required in-depth development of a number of new areas of science and practice. Privatization, the formation of the stock market, the improvement of the insurance and credit system generate the need for a new type of service — business valuation, determining the value of the company, its assets, capital and liabilities in the current highly competitive market.

***Ключевые слова:** оценка стоимости, бизнес, предприятие.*

***Keywords:** valuation, business, enterprise.*

Процедура оценивания – это комплекс мероприятий, направленных на расчет уровня доходности хозяйствующего субъекта и его продажной стоимости. С помощью экспертного анализа руководство получает реальную информацию о состоянии хозяйствующего субъекта, которая позволит разрабатывать эффективные управленческие, производственные стратегии. Определение стоимости

компания предоставляет возможность оценить резервы и потенциал компании в современных условиях хозяйствования, что в свою очередь способствует повышению конкурентоспособности в целом. Результаты оценки бизнеса являются основанием для дальнейшей разработки его тактических и стратегических мероприятий. Они показывают альтернативные варианты и определяют, какой из подходов обеспечит предприятию наибольшую эффективность, и как следствие более высокую стоимость на рынке [1].

Ситуации, когда необходим расчет рыночной стоимости бизнеса могут быть различны, но чаще всего это: продажа предприятия, конфискация имущества, сделки по слиянию и поглощению, а также собственные нужды компании. Рассмотрим основные случаи. Отчуждение по требованию государства – такая ситуация возникает, когда имущество изымается для муниципальных нужд. Порядок изъятия регулируется законодательством, а процесс оценки рыночной стоимости в большинстве случаев включен в алгоритм действий [2]. Банкротство – также является поводом для проведения рыночной оценки стоимости и производится для установления ценности имущества должника. Также она проводится при оценке стоимости объектов, полученных безвозмездно. Страхование и ипотека – в данном случае рыночная стоимость служит для определения величины страховых сумм и залога. Необходимо оценить вес компании на рынке, чтобы сформировать предложение по ее оценке. Продажа организации – независимо от причин производится оценка рыночной стоимости для формирования цены на объект и обеспечения конкурентоспособности среди других объектов [3].

Также рыночная стоимость бизнеса оценивается для нужд самой компании: организационных, аналитических и стратегических. Необходимо ориентироваться в стоимости предприятия для эффективного руководства им и принятия верных решений в управлении и развитии [4]. Вот несколько случаев, когда оценка стоимости выгодна для нужд самой компании:

- необходимо повысить производительность организации;
- необходимо определить стоимость акций на рынке;

- один из соучредителей выходит из состава и требует свою долю;
- компания ликвидируется;
- необходимо подготовиться к продаже организации;
- идет процесс слияния или поглощения другой компанией;
- оцениваются проекты по инвестициям;
- необходимо добиться экономической устойчивости предприятия;
- требуется повысить стоимость для повышения конкурентоспособности;
- разрабатывается стратегия развития, идет анализ деятельности компании

[5].

Оценка рыночной стоимости может производиться как при острой необходимости, так и в чисто профилактических целях для понимания общей картины и более рационального руководства предприятием. Оценивая рыночную стоимость компании, обязательно надо учитывать цель, для которой проводится оценка – поскольку рыночная стоимость сама по себе мало о чем говорит, ее необходимо учитывать в комплексе с рядом других параметров [6].

Достоверность оценки стоимости компании зависит от правильности применения методик оценки. Для того чтобы оценка стоимости предприятия была точной, необходимо следовать закону и строго соблюдать всю процедуру оценки. Процедура оценки включает в себя ряд последовательных мероприятий: постановка цели и задач, определение этапов оценки и их функции, согласование плана оценки стоимости актива, расчет наилучшего и максимально эффективного способа использования актива, сбор, систематизация, обработка и анализ необходимых данных, а также представление результатов заинтересованным лицам [7].

Оценка стоимости предприятия представляет собой систематизированный, целенаправленный процесс обоснования и расчета стоимости объекта оценки в денежном выражении в определенный момент времени и в определенных условиях хозяйствования с учетом настоящего и будущего дохода предприятия.

В соответствии с ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской

Федерации» от 29.07.1998 N 135-ФЗ и ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» от 27.07.2006 № 157-ФЗ для определения стоимости объекта используются, как правило, три подхода к оценке: сравнительный, затратный, доходный. Каждый подход имеет развитие в своих методах и методиках расчета стоимости компании.

Список литературы

1. Будович Л. С. Проблемы выбора перспективных направлений исследовательских проектов. В сборнике: Актуальные вопросы образования и науки. Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. 2018. С. 27-29.

2. Будович Л. С. Признаки перспективных направлений исследовательских проектов. В сборнике: Актуальные вопросы образования и науки Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции. 2018. С. 21-23.

3. Будович Л. С. Роль закупочной деятельности предприятия в современных экономических условиях. Новая наука: Теоретический и практический взгляд. 2017. Т. 1. № 3. С. 126-128.

4. Будович Л. С. Распределительная политика в сфере инноваций. Научный альманах. 2015. № 9 (11). С. 101-104.

5. Будович Л. С. Роль и перспективы рынка готовых маркетинговых исследований в современной экономике России. Научный альманах. 2017. № 2-1 (28). С. 45-47.

6. Будович Л. С., Семенова А. Ю. Оценка синергетического эффекта сделок mergers and acquisitions. В сборнике: современные технологии в мировом научном пространстве. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2018. С. 104-106.

7. Будович Л. С., Семенова А. Ю. Современные проблемы понятийно-терминологического аппарата оценки стоимости компаний в процессе слияний и

поглощений. В сборнике: современные технологии в мировом научном пространстве. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2018. С. 106-108.

УДК 336

КРИТЕРИИ И ИНДИКАТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Курганская Алеся Константиновна

студентка

Белгородский университет кооперации, экономики и права, г. Белгород

***Аннотация:** выделены критерии и определены индикаторы экономической безопасности предприятий. Предлагаемые индикаторы сгруппированы в три вида функциональных составляющих экономической безопасности предприятия.*

The criteria and identified indicators of economic security of enterprises. The proposed indicators are grouped into three types of functional components of the economic security of the enterprise.

***Ключевые слова:** экономическая безопасность предприятия, индикаторы, степень экономической безопасности предприятия, факторы.*

***Keywords:** economic security of an enterprise, indicators, degree of economic security of an enterprise, factors.*

Экономическая безопасность предприятия – это защищенность научно-технического, технологического, производственного и кадрового потенциала от прямых или косвенных экономических угроз, связанных с воздействием

внешней среды, и его способность к гибкому развитию. Обеспечение устойчивого и максимально эффективного функционирования в настоящее время и обеспечение высокого потенциала гибкого развития и роста в будущем, является главной целью экономической безопасности предприятия. Это достигается путем предотвращения угроз негативного воздействия на экономическую безопасность предприятия [1; 35].

Уровень экономической безопасности предприятия базируется на способности эффективно предотвращать угрозы и устранять ущербы от негативных воздействий на различные аспекты экономической безопасности.

На состояние экономической безопасности оказывает влияние множество факторов. В случае несвоевременного или неверного регулирования фактора, он может перерасти в угрозу.

Факторы могут быть сгруппированы по различным классификационным признакам, к примеру, по охвату действием (общие и специфические), по характеру действия (объективные и субъективные) и др. Наибольшее распространение в науке получило выделение факторов в зависимости от сферы их возникновения: внутренние и внешние факторы. Экономическая безопасность предприятия определяется современным характером, ориентацией и направленностью воздействующих на него внешних и внутренних факторов.

Внешние факторы представляют собой изменения в окружающей среде, которые могут тем или иным образом отрицательно повлиять на деятельность предприятия, на его экономическую безопасность. К основным внешним факторам относятся: экономические, политико-правовые, социальные, рыночные, технологические, природные и др.

Внутренние факторы связаны непосредственно с хозяйственной деятельностью предприятия, с деятельностью его персонала. Основными внутренними факторами являются: управленческие, финансовые, трудовые, производственные, маркетинговые, правовые, информационные, технологические и др. Следует отметить, что не стоит ограничиваться перечисленными внешними и

внутренними факторами, поскольку для каждого предприятия они индивидуальны и зависят от его масштаба, отраслевых особенностей, сферы деятельности. Выявление и идентификация факторов, влияющих на экономическую безопасность предприятия - одна из наиболее важных задач ее обеспечения. Для получения наиболее высокого уровня экономической безопасности, предприятию необходимо обеспечивать максимальный уровень безопасности основных функциональных составляющих [3; 53].

Одной из важнейших целей мониторинга экономической безопасности предприятия является диагностика ее состояния с использованием системы показателей, учитывающих специфические отраслевые особенности, которые наиболее характерны для данного предприятия и выполняют важную стратегическую задачу. Индикаторы в данном случае рассматриваются как граничные значения показателей, которые характеризуют деятельность предприятия в различных функциональных областях и соответствуют определенному уровню экономической безопасности. Оценка экономической безопасности предприятия производится в результате сравнения (абсолютного либо относительного) текущих показателей деятельности предприятия с индикаторами [4; 93].

Степень точности индикатора в данном случае является проблемой, заключенной в том, что до настоящего времени не была разработана методическая база установления индикаторов. В результате неквалифицированного установления значения индикаторов ошибочно может быть определена степень экономической безопасности предприятия, что приводит к принятию управленческих решений, которые не соответствуют реальному положению дел. Исходя из этого, можно отметить, что индикаторный подход целиком и полностью оправдан на макроуровне, где более стабильны значения индикаторов.

Выбор критерия является основополагающим элементом при исследовании экономической безопасности рассматриваемых предприятий. Он предполагает признак или суммы признаков, на основании которых делается заключение о состоянии экономической безопасности предприятия [5; 14].

Экономическую их безопасность можно оценивать с помощью различных критериев:

1. Организационная сторона;
2. Правовая сторона;
3. Информационная сторона;
4. Экономическая.

Таким образом, в наиболее общем виде об экономической безопасности предприятий свидетельствует сохранение их как целостных структурных образований и юридических лиц и устойчивых либо растущих значений основных финансово - экономических показателей. Применительно к конкретной стороне деятельности этих предприятия могут использоваться специфические показатели его безопасности. Однако в процессе хозяйствования рассматриваемые предприятия могут испытывать воздействия различных физических и юридических лиц, которые несут негативные последствия, прежде всего, для их экономического состояния. В этом случае возникает понятие угрозы безопасности предпринимательства. Причем наиболее важное значение для промышленных предприятий приобретают угрозы экономической безопасности, поскольку все потери (организационные, информационные, материальные, имиджа предприятия) в конечном счете, выражаются именно в экономических потерях (и все прочие угрозы в основе имеют, как правило, экономические мотивы) [2; 78].

Поэтому критерий должен не только констатировать наличие экономической безопасности предприятий, но и четко оценивать их уровень. В случае лишь констатации критерием экономической безопасности предприятий неизбежна субъективная оценка. Индикаторы рассматривают как пороговые значения показателей, характеризующих деятельность предприятий в различных функциональных областях, соответствующие определенному уровню экономической безопасности. Оценка экономической безопасности устанавливается по результатам сравнения (абсолютного или относительного) фактических показателей деятельности предприятий с индикаторами. Согласно данному подходу,

состояние их экономической безопасности необходимо определять по конкретной системе основных показателей. Они должны отражать отраслевую специфику и условия деятельности предприятий. К ним относятся производственные, финансовые и социальные показатели [7; 46].

Индикаторы экономической безопасности предприятия – это показатели уровня экономической безопасности, которые позволяют выявить болевые точки в его деятельности, определить ключевые направления и наиболее действенные способы устранения угроз для деятельности предприятия.

В систему обеспечения экономической безопасности предприятия включают следующие индикаторы:

а) производственные: динамика производства; реальный уровень загрузки производственных мощностей; темп обновления основных производственных фондов; доля научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок в общем объеме работ; стабильность производственного процесса (ритмичность, уровень загруженности в течение определенного времени); оценка конкурентоспособности продукции; оценка структуры и технического ресурса парка машин и оборудования;

б) финансовые: общий объем предполагаемых продаж; фактический и необходимый объем инвестиций; уровень инновационной активности; уровень рентабельности производства; фондоотдача (капиталоемкость) производства; доля обеспеченности собственными источниками финансирования оборотных средств, материалов и энергоносителей для производства;

в) социальные: уровень оплаты труда по отношению к среднему показателю по отрасли либо экономике в целом; уровень задолженности по заработной плате; кадровый потенциал и т. д.

Индикаторы принято рассматривать как пороговые значения показателей, характеризующих деятельность организаций в разных функциональных сферах, соответствующие определенному уровню экономической безопасности.

Согласно фактическим значениям его технико-экономических показателей

и величинам их отклонения от пороговых значений индикаторов экономической безопасности состояние предприятий можно охарактеризовать как:

– нормальное, когда индикаторы экономической безопасности находятся в пределах пороговых значений, а уровень использования имеющегося потенциала соответствует технически обоснованным нормативам загрузки площадей и оборудования;

– предкризисное, когда превышает пороговое значение хотя бы одного из индикаторов экономической безопасности, а остальные приближаются к определенной окрестности своих пороговых значений и при этом не были утрачены технические и технологические возможности для улучшения условий и результатов производства посредством принятия мер предупредительного характера;

– кризисное, когда превышаются пороговые значения большинства основных индикаторов экономической безопасности и появляются признаки необратимости спада производства и потери потенциала ввиду исчерпания технического ресурса оборудования и площадей;

– критическое, когда превышены пороговые показатели по всем индикаторам экономической безопасности, в результате чего предприятие теряет возможность осуществлять свою деятельность.

Следует отметить, что наивысшая степень экономической безопасности предприятия достигается при условии, что вся совокупность индикаторов экономической безопасности предприятия находится в пределах допустимых границ собственных пороговых значений, а пороговые значения одного индикатора достигаются не в ущерб другим показателям [6; 54].

Список литературы

1. Богомолова В. А. Экономическая безопасность: учеб, пособие. – М.: ЮНИТИ. - 2015 г. - 295 с.
2. Войтоловский В. Н. Комплексный экономический анализ предприятия, 2016 г. - 156 с.

3. Ковалева К. А. Системы информационной безопасности и их построение, 2016 г. - 186 с.

4. Самочкин В. Н. Экономическая безопасность промышленных предприятий, 2017 г. - 352 с.

5. Суглобов А. Е. Экономическая безопасность предприятия: учеб, пособие. – М.: ЮНИТИ, 2015 г. - 271 с.

6. Эриашвили Н.Д. Экономическая безопасность: учеб, пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / В.А. Богомолов, Н.Д. Эриашвили, Е.Н. Барикаев; Под ред. В.А. Богомолова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015 г. - 295 с.

УДК 336

СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Пушкарева Анастасия Евгеньевна

магистрант

ФГБОУ ВО Брянский государственный технический университет,

г. Брянск

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные способы стимулирования инновационной деятельности в современных условиях, обозначены направления стимулирования инновационной деятельности предприятий.*

***Annotation:** the article describes the main forms and methods of stimulation innovative activity in modern conditions, directions are indicated stimulation of innovative activity of enterprises.*

***Ключевые слова:** инновационная деятельность, инновационное предприятие, государственное стимулирование.*

***Keywords:** innovative activity, innovative enterprise, state incentive.*

На сегодняшний день одной из характерных черт рыночной экономики является конкуренция субъектов хозяйственной деятельности. Одним из условий преуспевания в борьбе за места на рынке становится инновационная деятельность предприятия. Как правило успеха достигает то предприятие, которое выходит на рынок с инновациями.

Основными мотивами к реализации инновационной деятельности предприятий может стать система внешних и внутренних стимулов. Факторами инновационного стимулирования являются: наличие резерва у предприятия и средств, технологии; государственная поддержка инноваций, поощрения

участников процесса создания инноваций, а также их самореализация [1]. К отрицательным факторам, которые препятствуют инновационной деятельности предприятий относятся: дефицит финансовых средств, отсутствие резервов, сопротивление переменам в предприятии и другие.

Инновационная деятельность предприятия зависит от правильно выбранной формы стимулирования.

Стимулирование инновационной деятельности – это совокупность методов, которые побуждают хозяйствующие субъекты к внедрению инновации для повышения конкурентоспособности.

Выделяют три основные формы стимулирования инновационной деятельности: государственная поддержка инновационной деятельности; внебюджетное стимулирование; мотивация участников деятельности.

В разных странах широко применяются меры государственного стимулирования инновационной деятельности. Важными целями большинства стран мира являются: обеспечение экономического роста, повышение эффективности производства товаров. Этих целей невозможно достигнуть без помощи вложения капитала в новую технику или технологию, в новые формы производства в областях хозяйственной деятельности.

Основными методами государственного стимулирования инновационной деятельности являются косвенные и прямые государственные методы.

Главную позицию в прямом государственном стимулировании занимает финансирование НИОКР и инновационных проектов из бюджета. Важно поддерживать разумное соотношение между организациями, осуществляющими НИОКР, инновационную деятельность и выделением средств на инновационные программы и проекты.

Эффективность инновационной деятельности повышается за счет механизмов участия в конкурсных отборах в распределении бюджета. Этому могут способствовать специализированные бюджетные фонды.

На данный момент в России задействованы следующие фонды:

Российский научный фонд, Российская венчурная компания, Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, Российский фонд фундаментальных исследований, Российский фонд технологического развития, Федеральный фонд производственных инноваций и другие.

Во многих развитых и развивающихся странах активно применяются налоговые льготы и скидки, кредитные льготы. Налоговые льготы и скидки находят выражение в: освобождении от налогообложения прибыли предприятий и организаций, которая направляется на инновационную деятельность; снижении ставок налога на добавленную стоимость, имущество и землю для предприятий; уменьшении в течение определенного периода налогооблагаемой прибыли, получаемой предприятиями от использования инноваций.

Эффективными могут стать и такие косвенные меры государственного стимулирования инновационной деятельности, как кредитные льготы, т.е. предоставление кредитов предприятиям – потенциальным потребителям инноваций.

Важную роль в государственном стимулировании инновационной деятельности играет формирование благоприятного инновационного климата в экономике и инфраструктуре обеспечения исследовательской деятельности и разработок, включая информационные научно-технические службы, патентования, стандартизации; оценка последствий инноваций.

В силу ограниченности бюджетных ресурсов главным основой финансирования инновационной деятельности предприятия считаются внебюджетные средства. Основными формами данного стимулирования являются: собственные средства предприятия; внебюджетные фонды; средства в результате перераспределения.

Мощным стимулом для инновационной деятельности предприятия является личная выгода участников процесса. Существует две формы мотивации участников инновационной деятельности: материальное и моральное поощрения.

К материальным поощрениям относятся: повышение оклада, признание

сотрудника, вознаграждения и премии.

К моральным поощрениям относятся: оценка профессионализма сотрудника, признание начальства и коллег, благодарность, памятные подарки.

Список литературы

1. Государственное стимулирование и поддержка малых инновационных предприятий / И.А. Прохода //Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов: Материалы научно-практической конференции Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Орловский филиал); Под общей редакцией О.А. Строевой. 2016, С.290-292.

2. Маховикова Г. А. Ефимова Н. Ф. Инновационный менеджмент. – М.: Издательство Эксмо, 2010.

ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 69.007

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Морозова Елизавета Александровна

магистрант

ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены основные методы управления трудовыми ресурсами в строительстве, которые, на сегодняшний день, нуждаются в цифровой оптимизации. Определены проблемы, возникающие при управлении персоналом, и представлены пути их решения. Также, приведены примеры цифровизации управления персоналом в строительстве, и представлено различное программное обеспечение в области автоматизированных систем управления человеческими ресурсами.*

This article describes the basic methods of human resources management in construction, which, today, need digital optimization. The problems arising in personnel management are defined and the ways of their solution are presented. Also, examples of digitization of personnel management in construction are given, and various software in the field of automated human resources management systems is presented.

***Ключевые слова:** строительство, управление трудовыми ресурсами, электронный документооборот, цифровые технологии, методы управления персоналом, искусственный интеллект, цифровизация.*

***Keywords:** construction, human resources management, electronic document management, digital technologies, methods of personnel management, artificial intelligence, digitalization.*

Актуальность выбранной тематики заключается в том, что в современном мире, на первое место встаёт цифровизация во всех сферах человеческой деятельности. В условиях развития цифровых технологий происходит трансформация в сознании людей, в их восприятии быстроменяющегося окружающего мира, а также в методах потребления информации. Как должна измениться система управления персоналом в эпоху технологической революции – один из ключевых вопросов любой успешной строительной организации.

Задачей данной статьи является рассмотрение цифровых технологий в методах управления трудовыми ресурсами в строительстве.

Цель статьи – отразить развитие методов управления персоналом в условиях цифровизации.

В последние годы строительная сфера переживает серьезные изменения, которые связаны с необходимостью повышения эффективности использования ресурсов и определением новых тенденций развития. За кадровым обеспечением строительства устанавливается наивысший приоритет, так как внедрение новых технологий, новых организационных подходов строительной деятельности, несомненно, сопряжено с необходимостью привлечения и трудовых ресурсов с соответствующей профессиональной подготовкой [1].

Цифровизация в управлении трудовыми ресурсами

Персонал организации - коллектив работников или совокупность лиц, осуществляющих трудовые функции на основе трудового договора (контракта). Для грамотного управления персоналом необходимо создание условий развития трудовых ресурсов предприятия, их непрерывного обучения, саморазвития.

Система управления персоналом строительного предприятия — совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [2,3]. Существуют

различные методы управления персоналом, которые координируют работу, как коллективов, так и отдельно взятых сотрудников. Выделяют три основных метода управления трудовыми ресурсами:

1. Административные методы управления

2. Экономические методы управления

3. Социально-психологические методы. По масштабу и способам воздействия этот методы можно разделить на две основные группы:

– социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека);

– психологические методы, которые направленно воздействуют на личность конкретного человека (внутренний мир человека).

В то время, как искусственный интеллект и роботизация меняют бизнес - модели и способы организации труда, строительным компаниям следует задуматься о пересмотре своих методов управления и организационных моделей. Трудовые отношения будущего определяют набор «новых правил», которым должны следовать организации в целях сохранения конкурентоспособности. Что касается административных методов управления, известно, что около 5 млн. граждан в России работают дистанционно. Повышенный уровень неформальной занятости для дистанционных работников чаще всего обусловлен трудностями, связанными с оформлением таких трудовых отношений на больших расстояниях, а также необходимостью обмена документами на бумажном носителе. Это предполагает прямые финансовые и временные затраты, которые при этом несут и работодатель, и работник. ГИС «Электронный трудовой договор» и «Электронная личная медицинская книжка работника» позволят участникам трудовых отношений забыть об этих проблемах [4].

Обычными проблемами строительного предприятия, ведущего только традиционный бумажный документооборот, являются долгие процессы согласования и движения документов, затруднение поиска и доступа к нужным документам, нередкие случаи потери. Все это в итоге сказывается на процессах принятия

управленческих решений и, соответственно, влияет на общую эффективность работы. Решение данных проблем лежит в области внедрения систем электронного документооборота. Ниже представлена таблица 1 решения текущих задач, при внедрении электронного документооборота.

Таблица 1 - Типовые цели и задачи внедрения электронного документооборота

№ п/п	Типовые задачи	Решение задач
1	Затягиваются сроки формирования и согласования документов, договоров	Управление проектами, планирование и контроль работ
2	Документы теряются	Создание хранилища корпоративных документов и обеспечение коллективной работы над документами
3	Низкая исполнительская дисциплина	Контроль поручений и задач
4	Необходим инструмент контроля поручений	Учет и контроль рабочего времени сотрудников
5	Необходимо обеспечить быстрый доступ к нужным документам	Автоматизация процесса разработки и согласования договоров
6	Необходимо выстроить процессы согласования, сбора данных и оповещения	Автоматизация процесса согласования и ознакомления с внутренними документами (Служебные записки, Приказы, Протоколы совещаний, Докладные)

Система электронного документооборота в строительной организации должна решать следующие задачи: создание единой информационной среды; контроль исполнения поручений и задач; создание системы управления документами (входящей и исходящей корреспонденции, организационно-распорядительных документов, договорных документов), настройка шаблонов документов, настройка регистрации и идентификации; автоматизация маршрутов движения документов.

На базе искусственного интеллекта становится возможным создание построенной методики подбора персонала, которая в настоящее время становится всё более востребованной на рынке. Система проводит анализ всей информации о рассматриваемом кандидате, менеджер по персоналу включается только на стадии финального интервью [5].

Во многих строительных компаниях сейчас остро стоит вопрос, как

привлечь наиболее ценных сотрудников, как их удержать и мотивировать.

Совершенствование системы обучения персонала – один из способов влияния на персонал в социологическом методе управления.

Новые технологии обучения, такие как «Learning Management System (LMS)» помимо прохождения курса обучения и учета успеваемости, способствуют налаживанию широкой сети профессиональных контактов, эффективному обмену информацией [6].

Выводы

В ходе написания статьи была достигнута цель и выполнена основная задача рассмотрения данной темы. Были продемонстрированы огромные возможности для развития методов управления персоналом в строительстве. Активно развивающийся рынок способствует обеспечению потребностей компаний любой сферы деятельности в решении задач перехода на автоматизированные и цифровые технологии управления человеческими ресурсами.

В заключении можно отметить, что развитие цифровых технологий значительно увеличивает эффективность всех методов управления трудовыми ресурсами в строительстве, что в свою очередь ведет к увеличению заинтересованности персонала в работе, повышению уровня квалификации, самореализации, постоянном обучении, а, следовательно, повышению производительности труда [7-8].

Список литературы

1. Копельчук С. Ю. О вопросах кадрового обеспечения сферы строительства // Вестник ГУУ. 2013. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-voprosah-kadrovogo-obespecheniya-sfery-stroitelstva> (дата обращения: 20.04.2018).
2. Ларина А. А. Особенности современной мотивации управленческого персонала в строительной организации // Молодой ученый. — 2015. — №22. — С. 435-438. — URL: <https://moluch.ru/archive/102/23404/> (дата обращения: 20.04.2018).

3. Протасова Л.Г. Институт управления и оценки бизнеса // Учебные материалы для студентов и аспирантов. -2014. URL: <http://investobserver.info/metody-upravleniya-personalom/> (дата обращения: 20.04.2018).

4. Инспекция труда: Цифровые технологии как современный образ трудовых отношений: журн. 2017. № 1 (1). URL: <http://opora.ru/news/tsifrovyye-tehnologii-kak-sovremennyy-obraz-trudovykh-otnosheniy808.html> (дата обращения: 20.04.2018).

5. Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников ежемес. бизнес-изд. 2017. №9. URL: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/> (дата обращения 19.04.2018)

6. Захаров Дмитрий Кириллович Облачные технологии в системе управления персоналом // Вестник ГУУ. 2016. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/oblachnye-tehnologii-v-sisteme-upravleniya-personalom> (дата обращения: 20.04.2018).

7. Грахов В.П., Кислякова Ю.Г., Симакова У.Ф., Мосунов Р.А. Разработка многофакторной модели как инструмента анализа прогнозирования финансового состояния акционерного общества «Концерн «Калашников» // Вестник ИжГТУ им. М.Т. Калашникова. 2018. Т. 21. № 2. С. 101-109.

8. Грахов В.П., Кощев В.А., Семенова С.В., Тарануха Н.Л. Организация и управление градостроительной деятельностью // Монография. В 2 частях / Федеральное агентство по образованию, Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова. Ижевск, 2009. Том Часть 1. с. 216.

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 343

НРАВСТВЕННЫЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРЫ КАК ДЕТЕРМИНАНТА КОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Нагиева Анжелика Владимировна

магистрант

ФГАОУ ВО Российский государственный профессионально-педагогический
университет, г. Екатеринбург

***Аннотация:** в статье исследуются причины возможного влияния отношения и поведения отдельного индивидуума и социума в целом на проблему невозможного искоренения коррупции в России. Исследуется влияние нравственной и правовой культуры народа на понимание проблемы коррупции в обществе, обозначены траектории распространения последней и ее последствия в РФ.*

***Abstract:** the article examines the reasons for the possible influence of the attitude and behavior of an individual and society as a whole on the problem of the impossible eradication of corruption in Russia. The influence of moral and legal culture of the people on the understanding of the problem of corruption in society is studied, the trajectories of the latter and its consequences in the Russian Federation are marked*

***Ключевые слова:** коррупция, нравственная культура, личность, физические лица.*

***Key words:** corruption, moral culture, personality, individuals.*

Длительное время наше государство в ходе борьбы с коррупцией предпринимает массу усилий, чтобы достичь значимого результата и обеспечить функционирование гражданского общества в полном объеме, его полноценную

самореализацию в данном направлении и повышение личной ответственности каждого.

Борьба с коррупцией в России с начала 90-х годов XX в. не прекращалась ни на минуту, к такому выводу можно подойти, проанализировав многочисленные документы.

Коррупция в Российском государстве с каждым годом обретает все более четкие признаки некоего заболевания, от которого в нашей стране либо не могут найти лекарства, либо не хотят этого делать. Остро проблема может проявиться, когда это заболевание обретет признак «систематичности».

Действительно, в демократическом федеративном правовом государстве (ст.1 Конституции РФ) проводится большая работа, направленная на искоренение коррупции. Но если подойти к вопросу о борьбе с коррупцией объективно, то она ограничивается лишь проведением гражданских акций, конференций, форумов, и периодически за данное «заболевание» привлекают к уголовной ответственности.

Согласно индексу восприятия коррупции Россия набрала 29 баллов из 100 и заняла 135-е место из 180 в Индексе восприятия коррупции 2017 (ИВК, Corruption perception index), составленном международным движением Transparency International. Уже третий год подряд Россия набирает в ИВК 29 баллов, т.е. ее положение в индексе остается стабильным, а изменения места (в 2015 году — 119-е, в 2016 — 131-е) связаны с переменами в других странах и с включением или исключением некоторых стран из индекса. Такой же результат, как Россия, в 2017 году получили Доминиканская республика, Гондурас, Кыргызстан, Мексика, Папуа – Новая Гвинея и Парагвай [6].

Что такое коррупция? По словарю С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой: «Коррупция — это моральное разложение должностных лиц и политиков, выражающееся в незаконном обогащении, взяточничестве, хищении и срастании с мафиозными структурами» [1]. Согласно Федеральному закону РФ № 273, коррупция - это «злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки,

злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами»; а противодействие коррупции - это «деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий» [5].

Обратим внимание на ключевые слова «физические лица». Одни - принимают участие в борьбе против коррупции, другие являются субъектами противозаконных отношений, тем самым принимают активное участие в «существовании» государственной проблемы. Таким образом, проблема коррупции только в нас. Если подойти к понятию коррупция с юридической точки зрения, то можно увидеть ряд признаков антиобщественного деяния в действиях участников данных отношений. Во-первых, это взаимное согласие двух субъектов на совершение определенных действий, направленных на нарушение закона, во-вторых, они стремятся умышленно скрыть свои преступные действия, и в-третьих, участники коррупции принимают решение, которое противоречит общепринятым нормам морали и права.

Возникает вопрос: возможно проблема в культуре народа, в менталитете, в нравственной установке? Почему до настоящего времени нашим обществом не найдены способы борьбы, которые бы воздействовали на отношение людей (личности отдельно взятой) к коррупции?

В широком смысле, культура есть совокупность проявлений жизни народа. Она захватывает все сферы человеческой жизнедеятельности – политика, экономика, религия, наука, искусство и т. д., при этом каждая сфера отдельной культуры находит отражение в других.

Нравственная культура общества перенимается через язык, воспитание и общение. И результаты сложившейся нравственной культуры в данном обществе незаметно начинает проявляться в процессе общественной практики, находит свое отражение в представлениях добра и зла, чести и долга, справедливости, что такое «хорошо» и что такое «плохо» и т.д. Осваивая существующие в обществе нормы, обычаи, приемы и способы деятельности, человек изменяет культуру. Благодаря единству мира культура действует как целостное существо. Человек – живой носитель культуры.

Психолог А. Н. Леонтьев установил, что личность — это совокупность общественных отношений, реализующихся в многообразных деятельности. По мнению советского психолога и философа С. Л. Рубинштейна, личность – это совокупность внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия. Личность – субъект общественного поведения и коммуникации, дает термин Б. Г. Ананьев. Советский и российский психолог А. В. Петровский в своих трудах указывал, что личность – человек как общественный индивидуум, субъект познания и объективного преобразования мира, разумное существо. Таким образом, можно сделать вывод, что личность – человек, который с учетом его внешних и внутренних факторов состояния, определился как индивидуум в социуме.

Российский обществовед Л. Н. Коган отмечает, что «культура народа – не музей, не антикварное хранилище» [3]. С самого детства у русского народа присутствует нравственная установка на неуважение к закону, к правилу, к требованию о соблюдении, отсутствия правовой культуры: «замок вору не укрепа», «кому воровство, а ему ремесло», «крепки запоры, да ловки и воры», «закон как дышло, куда повернул, туда и вышло» и др.

При проведении исследования наших граждан по таким направлениям, как:

- правовая осведомленность (знание обществом законов);
- правовая активность (деятельность общества, осознанно направленная на

усовершенствование и водворение законов в жизнь);

- предпочтение правовых или неправовых процедур в борьбе с коррупцией (умение определяться с выбором в решении своих проблем);

- признание или непризнание ценности права (склонен к совершению противоправных деяний или наличие умения противостоять), получим удручающую картину в отношении понимания правовой культуры в современном мире.

Понятие правовой культуры слишком широкое и неоднозначное, поэтому добиться единообразного трактования данного термина не удастся. Каждое поколение, заменяя одно другим, формирует свое отношение к коррупции через нравственные и правовые аспекты культуры. Поэтому важно отметить, что помимо основных методов борьбы с коррупцией, необходимо рассматривать и мероприятия превентивной направленности и делать это надо с дошкольного возраста. Осознание обществом того факта, что коррупция подвластна культуре, будет иметь решающее значение.

Культура и человек — это звенья одной цепи, которые между собой связаны таким явлением как общество. Одними из главных функций культуры являются социализация человека через общество и познавательная информационная функция. Именно через традиции, обычаи, навыки, умения, ритуалы, которые образуют уклад жизни общества, человек накапливает разные знания, информацию о мире и тем самым передает эту информацию от поколения к поколению. Чтобы наше общество могло избавиться от данной «болезни», основной задачей должно являться обучение детей непримиримости к коррупции, установления у подрастающего поколения понимания ее аморальности, в нежелании покрывать коррупционеров, т.е. мириться с данными проявлениями в обществе.

Список литературы

1. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка. / М.: Мир и Образование. — Оникс. — 2011. — 736 с.
2. Магомадов, Н. С. Коррупция в современном российском обществе:

состояние и борьба с ней / Молодой ученый. — 2015. — №6. — С. 497-499.

3. Щедрина, И. О. Культурно–исторический подход А. Я. Гуревича к литературному произведению как источнику исторических знаний о личности // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. — 2013. — №4. — С. 137 – 142.

4. Конституция Российской Федерации. /Собрание законодательства Российской Федерации. — 14.04.2014. — №15. — ст. 1691.

5. Федеральный Закон от 25.12.2008. № 273 – ФЗ «О противодействии коррупции». / Российская газета. — 30.12.2008. — № 266.

Интернет-источники:

6. <https://transparency.org.ru/research/indeks-voxpriyatiya-korruptsii/>

УДК 34.09

**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
АДМИНИСТРАТИВНЫХ ДЕЛ О ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО ИЛИ ЛИЦА, ПРИЗНАННОГО
НЕДЕЕСПОСОБНЫМ, В СЛУЧАЕ ОТКАЗА ЗАКОННОГО
ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ОТ МЕДИЦИНСКОГО
ВМЕШАТЕЛЬСТВА, НЕОБХОДИМОГО ДЛЯ СПАСЕНИЯ ЖИЗНИ**

Федорова Марина Владимировна

студентка 3 курса

Федорова Ирина Владимировна

студентка 3 курса

Рыжков Константин Сергеевич

кандидат юридических наук, старший преподаватель

кафедры гражданского процессуального права

Уральский филиал ФГБОУ ВО Российский государственный университет

правосудия, г. Челябинск

***Аннотация:** в статье исследуется новая категория административных дел, связанная с защитой прав несовершеннолетних или лиц, признанных в судебном порядке недееспособными, в случае отказа их законных представителей от медицинского вмешательства, необходимого для спасения жизни. Авторы рассмотрели предпосылки появления в КАС РФ главы 31.1, выявили некоторые недостатки действующего законодательства и сделали вывод о складывании положительной судебной практики в данной сфере.*

***Annotation:** this article examines a new category of administrative cases related to the protection of the rights of minors or persons recognized as legally incapable, in*

case of refusal of their legal representatives from medical intervention necessary to save lives. The authors considered the prerequisites for the appearance of Chapter 31.1 in the code of administrative procedure of The Russian Federation, identified some shortcomings of the current legislation and concluded that the formation of positive judicial practice in this area.

Ключевые слова: *отказ от медицинского вмешательства; информированное добровольное согласие; несовершеннолетний; лицо, признанное недееспособным; законный представитель.*

Key words: *refusal of medical intervention; informed voluntary consent; minor; person recognized as incapable; legal representative.*

Одним из важнейших изменений действующего законодательства стало появление в КАС РФ в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2016 N 223-ФЗ главы 31.1 [4]. Данным нормативным правовым актом также была дополнена часть 3 статьи 1 Кодекса, включившая в предмет его регулирования новую категорию административных дел, что создало дополнительные гарантии реализации конституционного права граждан на охрану здоровья, в частности в случае отказа законного представителя от медицинского вмешательства, необходимого для спасения жизни [2].

Проблема выделения в процессуальном законодательстве исследуемой категории дел существовала и до внесения соответствующих изменений в КАС РФ. Ее разрешение депутаты С.Ш.Мурзабаева, Г.В.Куранов, И.В.Соколова и др., внесшие 21.04.2014 г. проект Федерального закона N 527279-6 в ГД ФС РФ, видели в дополнении ГПК РФ главой 35.1 [10]. Аргументируя свою позицию, они указывали на фактическое отсутствие у медицинской организации возможности реализовать свое право на защиту интересов пациента, находящегося в состоянии, опасном для жизни, в целях качественного и своевременного оказания медицинской помощи [9]. Тем не менее, депутатами было предложено снять указанный проект с рассмотрения [6].

Порядок реализации конституционного права каждого на охрану здоровья и получение медицинской помощи регулируется Федеральным законом от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее – Закон) [3], содержащим в п. 5 ст. 2 определение «медицинского вмешательства», представляющим собой выполняемые медицинским работником и иным работником, имеющим право на осуществление медицинской деятельности, по отношению к пациенту, затрагивающие физическое или психическое состояние человека и имеющие профилактическую, исследовательскую, диагностическую, лечебную, реабилитационную направленность виды медицинских обследований и (или) медицинских манипуляций, а также искусственное прерывание беременности.

Одним из обязательных предварительных условий медицинского вмешательства является информированное добровольное согласие пациента (вправе самостоятельно давать согласие с пятнадцати лет) или его законного представителя, принятого в результате анализа представленной медицинским работником полной информации о целях, методах оказания медицинской помощи, связанном с ними риске, возможных вариантах медицинского вмешательства, о его последствиях, о предполагаемых результатах оказания медицинской помощи, представленной медицинским работником в доступной форме. Таким образом, можно сделать вывод, что данное решение пациента – это следствие взаимоотношений врача и пациента, построенных на партнерской основе, что следует из положения ст. 20 Закона и ст. 32 Кодекса профессиональной этики врача Российской Федерации [5].

Распространение случаев отказа родителей от медицинского вмешательства в отношении ребенка, как правило, отказ от переливания крови по разным мотивам, включая религиозные убеждения, явилось предпосылкой соответствующих изменений в КАС РФ. Кроме того, обращает на себя внимание на тот факт, что предусмотренный ч. 1 ст. 141 Кодекса двухмесячный срок рассмотрения административных дел не соответствовал характеру рассматриваемой категории

дел. В настоящее время в соответствии с ч. 1 ст. 285.2 Кодекса предусмотрен сокращенный пятидневный срок рассмотрения дел о защите интересов несовершеннолетнего или лица, признанного недееспособным, в случае отказа законного представителя от медицинского вмешательства, необходимого для спасения жизни, при наличии же ходатайства медицинской организации о медицинском вмешательстве в экстренной форме административное дело рассматривается в день поступления административного искового заявления. Верховный суд в Постановлении подчеркнул невозможность продления установленного срока [8].

Решение суда об удовлетворении административного искового заявления является основанием для медицинского вмешательства. Необходимо отметить, что нормами КАС РФ установлена обязанность суда изготовить мотивированное решение в полном объеме в день его принятия, и возможность обратиться соответствующее решение к немедленному исполнению (ст. 285.5).

Несмотря на устранение пробела в законодательстве РФ, при реализации соответствующих положений КАС РФ возникают вопросы.

Во-первых, основываясь на толковании ст. 20 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», согласие на медицинское вмешательство законный представитель дает исключительно в случае неспособности недееспособного лица в силу своего состояния дать такое согласие, в связи с чем применение данной нормы медицинскими организациями ввиду отсутствия определенных критериев для установления медицинским работником случаев, когда необходимо либо только согласие законного представителя, либо и законного представителя, и самого пациента, является затруднительным [13, с. 4]. К тому же положение недееспособного лица, исходя из ст. 29 Гражданского кодекса РФ, уже предполагает, что его состояние не позволяет принимать осознанные волевые решения, включая и принятие решения относительно согласия на медицинское вмешательство [1].

Во-вторых, действующим законодательством предусмотрено право

медицинской организации обращаться в суд в защиту интересов пациента в случае отказа законного представителя от медицинского вмешательства, необходимого лишь для спасения его жизни. Вопросы же оказания медицинской помощи в целях сохранения или поддержания здоровья, предотвращения развития каких-либо патологических процессов и т. д. к таким исключительным случаям не относятся. Вследствие чего неразрешимой остается ситуация, когда прямого риска для жизни ребенка нет, но любое промедление в выполнении назначенного лечения может существенно ухудшить его самочувствие (например, при наличии у ребенка ВИЧ-инфекции родители игнорируют прием назначенных препаратов) [7, с. 212].

Рассмотрим материалы судебной практики.

Фабула дела. 11.05.2018 г. административный истец обратился в суд с административным иском к родителям о защите интересов несовершеннолетнего. В обоснование требований указано, что 05.05.2018 г. в отделение реанимации и интенсивной терапии (для новорожденных) ГБУЗ «Республиканская детская клиническая больница» Министерства здравоохранения КБР поступил новорожденный ребенок на первые сутки жизни с диагнозом: ВПР: атрезией пищевода, ТПС по срочным показаниям для оперативного лечения. 08.05.2018 г. ребенку проведена операция. Согласно решению консилиума врачебной комиссии ГБУЗ «РДКБ» от 11.05.2018 г., ребенку показано проведение гематрансфузии эритроцитарной взвесью с заместительной целью. До проведения операции от одного из родителей взято письменное согласие на медицинское вмешательство, однако от переливания крови последний выразил письменный отказ.

Свидетели (и. о. заведующей отделением и лечащий врач ребенка) подтвердили факт крайне тяжелого состояния ребенка, наличие оснований для медицинского вмешательства в интересах ребенка в виде переливания крови.

Суд удовлетворил административный иск в полном объеме [11].

Фабула дела. ГБУЗ АО «***» обратился в суд с административным иском к родителям ребенка о признании незаконным отказа законного

представителя лица, которому необходимо медицинское вмешательство, от дачи согласия на такое вмешательство, указав, что в ГБУЗ АО «***» в ОАРИТ № 3 находится на стационарном лечении несовершеннолетний, который поступил 16.06.2018 г. в учреждение в тяжелом состоянии после естественных родов в домашних условиях. 21.09.2018 г. родители несовершеннолетнего оформили письменный отказ от медицинского вмешательства в отношении проведения противосудорожной терапии у несовершеннолетнего препаратами кеппра, финлепсин, мидокалма, 21.09.2018 г. и 24.09.2018 г. родителям ребенка были разъяснены последствия отказа от медицинского вмешательства, следствием чего может быть наступление неблагоприятных последствий: развитие отека мозга и летальный исход.

В ходе рассмотрения данного административного дела был опрошен в качестве свидетеля заведующий ОАРИТ, который указал, что проведения противосудорожной терапии соответствующими препаратами спасут жизнь несовершеннолетнего и не приведут к летальному исходу. При отмене данных препаратов прогнозируется возобновление судорожного статуса, отек мозга.

25.09.2018 г. судом административный иск удовлетворен в полном объеме. Кроме того, суд обратил решение к немедленному исполнению [12].

Анализ данного решения позволил выявить его недостатки. Прежде всего, возникает вопрос, правомерен ли предмет иска, а именно признание незаконным отказа законного представителя лица, которому необходимо медицинское вмешательство, от дачи согласия на такое вмешательство, так как представляется, что данный факт оценке не подлежит и предметом в данном случае должно быть только разрешение вопроса об оказании медицинской помощи несовершеннолетнему. Отмечая достоинства решения, укажем, что судом сделан вывод о том, что непроведение противосудорожной терапии может привести к смерти ребенка. Помимо этого, суд, принимая решение, опирался на позиции лиц, обладающих специальными медицинскими знаниями. Таким образом, решение подтверждает позицию, что для получения специальных знаний не всегда необ-

ходимо назначать экспертизу, руководствуясь иными способами доказывания.

На основе изложенного выше приходим к выводу, что отсутствие механизма оспаривания отказа законного представителя от оказания медицинской помощи являлось препятствием для медицинской организации в реализации ее права на защиту интересов пациента, находящегося в состоянии, опасном для жизни. Сегодня КАС РФ в качестве основания для обращения в суд определяет, во-первых, отказ законного представителя несовершеннолетнего либо законного представителя лица, признанного недееспособным, от медицинского вмешательства, и, во-вторых, необходимость медицинского вмешательства для спасения жизни данного лица. Также Кодекс создает такие гарантии реализации права граждан на охрану здоровья, как сокращенные сроки рассмотрения дела и возможность обращения решения суда к немедленному исполнению. Анализ материалов судебной практики свидетельствуют о формировании в РФ положительной динамики по защите интересов несовершеннолетних и лиц, признанных недееспособными, в случае отказа их законных представителей от медицинского вмешательства.

Список литературы

1. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Российская газета. – 1994. – N 238-239.
2. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 N 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. – 2015. – N 49.
3. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 06.03.2019) "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" // Российская газета. – 2011. – № 263.
4. Федеральный закон от 28.06.2016 N 223-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации" // Российская газета. – 2016. – N 140.
5. Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации" (принят

Первым национальным съездом врачей РФ 05.10.2012) // СПС «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.

6. Выписка из протокола заседания Совета ГД ФС РФ от 09.10.2014 N 195 «О проекте Федерального закона N 527279-6 "О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты РФ в целях защиты интересов несовершеннолетнего или лица, признанного в установленном порядке недееспособным"» // СПС «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.

7. Галковская Н. Г. О некоторых спорных моментах правовой регламентации новой категории административных дел о защите интересов несовершеннолетнего или лица, признанного в установленном порядке недееспособным, в случае отказа законного представителя от медицинского вмешательства, необходимого для спасения жизни (глава 31. 1 КАС РФ) // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2017. – N 424. – С. 208-213.

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.09.2016 N 36 "О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства РФ" // Российская газета. – 2016. – N 222.

9. Пояснительная записка к проекту Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях защиты интересов несовершеннолетнего или лица, признанного в установленном порядке недееспособным» // СПС «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>

10. Проект Федерального закона N 527279-6 "О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты РФ в целях защиты интересов несовершеннолетнего или лица, признанного в установленном порядке недееспособным" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 21.05.2014) // СПС «Консультант плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>

11. Решение Нальчикского городского суда Кабардино-Балкарской Республики № 2А-2349/2018 2А-2349/2018 ~ М-2068/2018 М-2068/2018 от 15 мая 2018 г. по делу № 2А-2349/2018 [Электронный ресурс] // Судебные и

нормативные акты. – URL: <https://sudact.ru>.

12. Решение Ленинского районного суда г. Астрахани № 2А-3252/2018 2А-3252/2018~М-3698/2018 М-3698/2018 от 25 сентября 2018 г. по делу № 2А-3252/2018 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты. – URL: <https://sudact.ru>.

13. Сергеев Ю. Д. Совершенствование механизма судебной защиты прав несовершеннолетних и недееспособных лиц при отказе законных представителей от медицинского вмешательства // Медицинское право. – 2015. – N 1. – С. 3-8.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОФИЛАКТИКА СУИЦИДАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ

Рожнова Анна Сергеевна

студент

Нефёдова Алла Валерьевна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО Владимирский государственный университет
имени А.Г. и Н.Г. Столетовых, г. Владимир

***Аннотация:** в статье раскрыта сущность понятий «суицид» и «суицидальное поведение», их влияние на формирование личности подростков. Представлены результаты эмпирического исследования, исходя из которых были выявлены тенденции к суицидальному поведению. Был предложен комплекс мероприятий, направленный на снижение уровня суицида в подростковой среде. А также представлены результаты, которые были получены после проведения профилактических мероприятий.*

***Abstract:** the article reveals the essence of the concepts "suicide" and "suicidal behavior", their influence on the formation of the personality of adolescents. The results of an empirical study, on the basis of which tendencies to suicidal behavior were identified, are presented. A set of measures aimed at reducing the suicide rate among adolescents was proposed. And also presents the results obtained after carrying out preventive measures.*

***Ключевые слова:** суицид, суицидальное поведение, девиантное поведение, виды суицидального поведения, подросток.*

***Key words:** suicide, suicidal behavior, deviant behavior, types of suicidal*

behavior, adolescent.

Суицид как явление на современном этапе позволяет нам задуматься о наличии проблем в социуме, а также во взаимоотношениях внутри этого социума. Явление самоубийства говорит о переживаниях, связанных с личным несчастьем, разочарованием, неудовлетворенностью в жизни, потерей смысла жизни личности и т. д. Суицид - одна из причин смертности населения.

По данным Всемирной организации здравоохранения в мире ежегодно около 400-500 тыс. человек совершают суицид, а число попыток - в десятки раз больше. Количество самоубийств в европейских странах примерно в три раза превышает число убийств.

Наиболее высок уровень самоубийств в населенных пунктах, где число жителей от 500 тыс. до 1 млн. В городах-миллионерах уровень ниже среднего. Существует мнение, что социальное окружение в больших городах лучше, чем в маленьких, так как мегаполисы имеют более высокий уровень социально-экономического развития. Низкий уровень самоубийств в сельской местности объясняют относительно более высокой долей детей среди населения, национально-религиозными традициями и обычаями, более тесными межличностными отношениями и привычным укладом жизни [3].

Самоубийство, суицид (лат. «себя убивать») — это умышленное лишение себя жизни. Ситуации, когда смерть причиняется человеком, который не может отдавать себе отчета в своих деяниях или руководить ими, а также в результате неосторожности субъекта, относят не к самоубийствам, а к несчастным случаям [2].

Проблему суицида рассматривали в своих работах такие авторы как А. Г. Амбрумова, Е.В. Змановская, И.А. Погодин и др.

Актуальность проблемы суицида привлекает внимание общества и исследователей, особенно если речь идет о суицидальном поведении в детско-подростковой среде. Количество детей и подростков, у которых наблюдают суицидальное поведение, увеличивается с каждым годом. Эта тенденция

действительно является масштабной проблемой. Она наносит ущерб не только близким людям отдельного лица, имеющего суицидальное поведение, но и всему обществу в целом. На сегодняшний день Россия находится в первой десятке стран по числу самоубийц. При этом все чаще суицид совершают несовершеннолетние. Наибольшее количество суицидов и суицидальных попыток среди подростков и молодежи приходится на возраст 15-20 лет. По статистике в большинстве случаев причинами суицидального поведения подростков служат конфликты с родителями, сверстниками, проблемы в учебной деятельности, неразделенная любовь и неуверенность в себе [3].

Все вышеперечисленные причины могут способствовать повышению уровня депрессивности у подростка. Так как подростку свойственны импульсивность характера, эмоциональная неустойчивость, то все это может привести к так называемой депрессии. Депрессия - психическое расстройство, которое характеризуется снижением настроения и утратой способности переживать радости [1].

Исходя из этого, была сформулирована следующая цель исследования: выявить у подростков склонность к суицидальному поведению, а также определить наличие опасных суицидальных установок в подростковой среде. Объектом исследования является социально-педагогическая деятельность. Предметом - социально-педагогическая профилактика суицидального поведения в подростковой среде. Гипотезой исследования стало утверждение о том, что риск суицида в подростковой среде снизится, если для подростков будут проводиться профилактические мероприятия, направленные на предупреждение суицидального поведения. Для исследования были взяты следующие методики: методика выявления склонностей к суицидальным реакциям (СР-45) и методика определения суицидальной направленности (личностный опросник ИСН). Для обработки полученных результатов применены методы количественного и качественного анализа. Место проведения эмпирического исследования: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Владимирской области

«Владимирский технологический колледж» (ГБПОУ ВО "ВТК"). Испытуемыми были студенты первого курса в возрасте 15-16 лет. Всего в исследовании приняли участие 30 человек, из них было двадцать пять юношей и пять девушек.

Анализируя результаты «методики выявления склонностей к суицидальным реакциям (СР-45)» мы установили, что у большей части группы испытуемых преобладает низкий уровень склонностей к суицидальным реакциям (83,33%), у оставшихся 16,67 % - высокий. Стоит отметить, что в ходе исследования не было обнаружено ни одного испытуемого со средним уровнем склонности к суицидальным реакциям (0 %).

Исходя из результатов методики определения суицидальной направленности (личностный опросник ИСН) было выявлено, что большинство (85 %) испытуемых обладают низким уровнем невротизации, 7,5 % имеют средний уровень и 7,5 % - высокий. По шкале депрессивности из числа испытуемых 85 % имеют низкий уровень, 10 % - средний и 5 % обладают высоким уровнем депрессивности.

Результаты проведенного эмпирического исследования указывают на необходимость проведения комплекса мероприятий, направленных на профилактику суицидального поведения.

Цель заключалась в формировании ценности жизни у подростков. Были поставлены следующие задачи: преподнести подросткам теоретические знания о том, что такое суицид; сформировать устойчивое отрицательное отношение к суициду в подростковой среде. Испытуемыми были школьники в возрасте 15-16 лет. Была выбрана групповая форма работы. Методами работы были беседа и дискуссия.

Занятия осуществлялись в 4 этапа: первым стал ознакомительный этап. Цель данного этапа состоит в создании доверительной обстановки; возникновении интереса подростков; получении знаний о том, что такое суицид. На первом занятии проводится дискуссия на тему «Что такое суицид?». Подросткам рассказывают о том, что такое суицид, рассказывается о статистике совершения

суицида в России и во всем мире. Как правило, первое занятие позволяет определить уровень мотивации подростков на дальнейшую работу и определить дальнейшее направление движения. На втором – теоретическом этапе целью стало развитие у подростков отрицательного отношения к суициду. Занятия были направлены на формирование отрицательного отношения подростков к суициду, чему способствовал просмотр фильма о ценности жизни. Третий этап – практический. Здесь занятия посвящены формированию умения противостоять стрессу; обучению способам преодоления стрессовых ситуаций. В занятие входит ряд мероприятий таких, как игра «Тропинка», ведущий рассказывает о правилах поведения в стрессовых ситуациях, школьники обдумывают вопрос «Какими способами можно помочь себе преодолеть стресс?». И наконец, четвертым этапом стал заключительный. Последнее занятие было направлено на формирование отношения к собственной жизни как ценности; развитие ответственного поведения несовершеннолетнего. Заключительная часть занятия включает упражнение «Ваша жизнь в ваших руках», в ходе выполнения которого подростки должны прийти к выводу, что их жизнь - это самая ценность.

Таким образом, комплекс занятий по профилактике подросткового суицида позволят подросткам сформировать ценность жизнь, умение преодолеть стресс и найти выход из любой ситуации.

После реализации комплекса занятий по профилактике суицидального поведения среди подростков, была проведена повторная диагностика на склонность к суицидальным реакциям.

Сравнительный анализ диагностических данных показал, что процент испытуемых с высоким уровнем склонностей к суицидальным реакциям снизился почти на 7 %: низким уровнем теперь обладает 10 % испытуемых, высоким – 90 %, средним – 0 %.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о том, что после реализации комплекса занятий по профилактике суицида среди подростков в группе испытуемых значительно уменьшилось число подростков, имеющих

высокий уровень склонности к суицидальным реакциям.

Из этого следует, что предложенный комплекс мероприятий эффективен.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Выявленные в результате диагностики результаты показали присутствие в экспериментальной группе подростков с высоким уровнем суицидальных реакций, что послужило предпосылкой для проведения работы по профилактике суицида среди подростков.

2. На формирующем этапе разработан и реализован комплекс занятий по профилактике суицидального поведения в подростковом возрасте.

3. После реализации комплекса занятий по профилактике суицида в группе испытуемых, подростков с высоким уровнем суицидальных реакций стало меньше. Это позволяет сделать вывод об эффективности предложенного комплекса занятий по профилактике суицида в подростковом возрасте.

Список литературы

1. Амбрумова А.Г. О самоубийцах//Аргументы и факты. - 2009.- март, №12. – С.54-67

2. Змановская, Е.В. Суицидальное поведение / Е.В, Змановская // Девиантология: (Психология отклоняющегося поведения). – М. – 2006. – С.143-161.

3. Погодин, И.А. Возрастные аспекты суицидального поведения (возрастная психология) / И.А. Погодин // Семейная психология и семейная терапия. – 2006. - №3. - С.108-115.

4. Погодин, И.А. Суицидальное поведение: психологические аспекты: [электронный ресурс] учеб. пособие / И. А. Погодин. – 2-е изд., стереотип.: Флинта; Москва; 2011 ISBN 978-5-9765-0297-0, 978-5-9770-0266-0

УДК 378

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ИЗРАИЛЯ

Хури Яра

студентка

Зубарева Юлия Михайловна

канд. пед. наук, Тульский государственный университет, Тула

***Аннотация:** в статье рассматривается специфика системы образования в Израиле, ее приоритетные направления. Отмечаются особенности внедрения инновационных технологий в высших учебных заведениях, анализируются результаты использования электронно-образовательных ресурсов на всех этапах процесса обучения.*

***Annotation:** the article discusses the specifics of the education system in Israel, its priorities. The features of the introduction of innovative technologies in higher education are noted, the results of the use of electronic educational resources at all stages of the learning process are analyzed.*

***Ключевые слова:** система образования, инновационные технологии, электронное обучение, электронно-образовательные ресурсы.*

***Keywords:** educational system, innovative technologies, e-learning, electronic educational resources.*

Система образования в Израиле является одной из передовых среди развитых стран мира. По уровню образования населения Израиль занимает третье место в мире (после США и Канады). Количество ученых составляет 145 чел. на 10 000 чел. (сравним: в США – 85 чел., Японии – 70 чел. [1]. Почти у четверти всех

работников ученая степень, что свидетельствует о серьезном взаимодействии предприятий и научной среды, возможности применения научных исследований на практике. Отметим, что на качество образования в Израиле существенно повлияла миграция. По данным последних исследований, образовательный уровень репатриантов из бывшего СССР превышает средне-израильский: 2,3 % имеют научные степени, в то время как в Израиле этот показатель составляет 1,2 %. 2/3 иммигрантов имеют высшее образование, 40 % из них обладают опытом работы в сфере науки и высшего образования [2].

На сегодняшний день приоритетным направлением в системе высшего образования является создание и активное применение современных инновационных технологий на всех этапах учебного процесса. Так, согласно Academic Ranking of World Universities Израильский технологический университет «Технион» (Хайфа) и Научно-исследовательский институт им. Вейцмана (Реховот) находятся в двадцатке лучших вузов мира в области компьютерных наук [2]. Это обусловлено тем, что образовательная система Израиля, опираясь на опыт стран Европы и США, во многом сформировалась вследствие необходимости подстраиваться под нужды военной среды (постоянное ведение военных действий), обеспечивать отрасли высококвалифицированными кадрами с хорошими навыками в технической сфере для проведения соответствующих научных исследований и внедрения разработок [3, с. 50]. В Израиле создан Офис Главного учебного Министерства экономики Израиля, одной из первых задач которого является развитие доконкурентных исследований – исследований первых стадий, которые в дальнейшем при доработке могут применяться в промышленности и иметь коммерческий успех [3, с. 51].

Как видим, базовые университетские курсы, помимо фундаментальной теоретической подготовки, во много ориентированы на практическое использование знаний. Университетская система поддерживает большое количество школ с технической направленностью, расширяя ее за счет многочисленных «опциональных» курсов. Информационно-коммуникационные технологии,

используемые в процессе обучения, позволяют увеличить долю электронно-образовательных ресурсов: бумажные носители информации все активнее заменяются электронными, что, безусловно, способствует развитию дистанционного обучения, позволяет студенту выбрать режим обучения, его интенсивность и содержание. Отметим, что студенты (и школьники) активно проводят собственные исследования и разработки, что помогает увеличить количество молодых ученых в области информационных технологий, специалистов технических и инженерных профилей.

Такой комплексный подход к развитию инноваций в стране вывел государство на одно из первых мест в мире по привлекательности для ведения разработок как для транснациональных компаний, огромное множество которых имеет свои R&D-офисы в Израиле, так и для ученых из других стран. Согласно отчету АО «РосИнфоКомИнвест» о развитии инноваций в Израиле, высокие технологии составляют 11% от ВВП Израиля и более 50% от общего объема экспорта. На ИТ-индустрию при этом приходится около 2,4% от ВВП [3, с. 5]. Объем израильского ИТ-рынка, по мнению экспертов, продолжит расти со средним темпом 4,8 % в год. По заявлению Брюса Оста (16-ый инвестиционном конгрессе Оппенгеймера, Тель-Авив), «каждая пятая компания высоких технологий, котирующаяся сегодня на Нью-йоркской бирже NASDAQ, – израильская, 80 из них – государственные» [4].

Таким образом, успешное создание и использование инновационных технологий в различных сферах жизни свидетельствует, прежде всего, об эффективности образовательной политики Израиля, способствующей успешной подготовке квалифицированных специалистов в различных областях науки.

Список литературы

1. Фиговский О. Л. Инновационная система Израиля: уроки для России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://figovsky.com/files/1_Figovsky.pdf – (дата обращения: 05.05.2019).

2. Дервянко Н. В. Высшее образование в Израиле как элемент инновационного развития // История – №2(18), – 2012 – С. 148-151.

3. Развитие инноваций в Израиле Краткий обзор рынка, институты развития, законодательство, программы поддержки / Москва, 2016 – 53 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosinfocominvest.ru/upload/iblock/419/419e406d2b01ce002862d7df0dbd121e.pdf> – (дата обращения: 05.05.2019).

4. Гольд Р. На старт... внимание... up! Hi-tech в Израиле: индустрия стартапов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://m.habrahabr.ru/post/95650/> – (дата обращения: 07.05.2019).

ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

УДК 009

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ И ОГРАНИЧЕНИЯХ ИГРОВЫХ МЕТОДИК В ПРЕПОДАВАНИИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Шугайло Ирина Васильевна

кандидат философских наук, доцент кафедры иностранных языков

СЗИУ РАНХиГС, г. Санкт-Петербург

***Аннотация:** в статье говорится об особенностях и ограничениях проведения игровых методов обучения среди различных возрастных и социальных групп учащихся при обучении английскому языку.*

***Abstract:** the article talks about the features and limitations of game methods among various ages and social groups of pupils and students in teaching English.*

***Ключевые слова:** игра, английский язык, компьютерная игра, роли, маски.*

***Keywords:** game, English language, computer game, roles, masks.*

Игра в истории культуры часто рассматривалась как высшее проявление человеческой деятельности, связанное со спонтанностью и креативностью личности. Определение Й. Хейзинги «человека играющего» как универсальной характеристики человека, в современной практике педагогики выглядит далеко не универсальным. Игра принимается не всеми, играть любят и могут далеко не все, «серьезность» как противоположность «игривости» связана со многими качествами личности. Несколько лет ведения тренингов, деловых игр, различные игровых занятий, как с детьми, так и со студентами, опыт преподавания английского языка в техникуме (по факту ПТУ) показал причины нелюбви и неспособности к игре.

Во-первых, игра – незаинтересованная деятельность. Любящий играть не заинтересован в оценке своей деятельности, он находит удовольствие в самой игре, самовыражении, способности побыть в различных ролях. Учащиеся с низким уровнем подготовки и с невысоким интеллектом зачастую воспринимают такую деятельность как вынужденную, «стояние на ушах», одолжение, за которое они должны получить награду. Они с трудом могут входить в транс, а также контролировать его, а их «трансовость» зачастую напоминает состояние очень нарушенных клиентов психиатрических клиник. Они не способны контролировать свои границы и вовремя останавливаться. Как писал С. Гроф о трансовых переживаниях, «порой из-за страха и неуверенности перед неведомым такие события могут восприниматься как опасные. Иногда ситуация кажется угрожающей, так как посетитель оказывается в совершенно чуждой среде – в мире, где одно неверное движение может привести к гибели» [1, с. 169]. При опросе травмированных детей выясняется, что именно сфера воображения для них очень болезненна (одна из причин – разрыв желаемого с действительным). Фантазийные образы включают вытесненные представления о счастье, удовольствии, любви, дружбе, в которую они не верят. Пожалуй, определенным видом психотерапии может служить практика общения в Сети с незнакомыми людьми, когда играющий может примерять на себя несколько масок и не отвечать за свои поступки [3, с 50].

Нежелание играть также связано с повышенным страхом. В игре возможны случайные взлеты и падения, что очень болезненно переносится игроками с неустойчивой и низкой самооценкой. Соответственно, играть любят далеко не все, даже не все дети, и это та правда, которая открывается в реальной практике обучения. Использование игровых методик придает обучению еще большую сложность и остроту, требует от игроков хорошей памяти, внимания, умения быть иным, раздвигать свои собственные пределы, при этом соблюдая определенные нормы, типа: иной этикет, иной стиль поведения, перевоплощение в иной образ.

Особенной формой игры выступает компьютерная игра, которая втягивает

всех, независимо от творческих и интеллектуальных способностей, обещает «сверхбонусы» в виде выигрыша, виртуального бессмертия, и именно она в наибольшей степени любима учащимися техникумов, как правило, уже «подсевшими» на этот тип игры в рутине домашнего безделья. В компьютерной игре главная цель – уход от реальных контактов с людьми и реальностью. Взлеты обещаются и обеспечены самим удовольствием от процесса, тогда как проигрыши зачастую скрыты от посторонних глаз. В компьютерной игре происходит впадение в иное пространство: «Выдуманное почти заменило и уничтожило данное. Произошло прямо-таки совершенное преступление. Нет ни трупа, ни убийцы, ни улики». [2, с. 49]. Здесь происходит раскрепощение агрессивных и разрушительных желаний в безопасной для окружающих форме.

Одна из целей игры – тренировка скорости мышления, восприятия, обучение новым формам поведения, направленных на повышение интеллекта (активность, инициативность, парадоксальность, критичность и т. п.). Здесь могут быть включены разные модальности восприятия одновременно. Приобретение информации происходит за счет участия в игре многих людей и пассивного повторения (слышания) их грамматических конструкций и примеров. Так, в процессе прохождения сложных грамматических конструкций английского языка (типа «Условного наклонения» ‘Conditionals’) наличие картинок с сюжетами, отдельных карточек с соединительными словами, типа if, in condition, until, whether и т.п. делают возможным быстро запоминать аудиально конструкцию, имеющую «неправильную» грамматическую форму (например, ‘If I were you’, ...).

Опираясь на основные характеристики современных игр, предложенных Википедией, попробуем определить, какие элементы игры могут использоваться в современном педагогическом процессе, в какой аудитории и при каких задачах. Первое определение: «Игра – тип осмысленной непродуктивной деятельности, где мотив лежит не в ее результате, а в самом процессе». Здесь мы предполагаем, что игра ярче и желанней, чем жизнь (уточняем возможные варианты: рутинная, обычная, травмирующая жизнь). Исходя из этой заявки, за обучающую игру не

ставят оценки или не ставят низкие оценки, учитывая ее «избыточный» фактор. Она предполагает наличие красивых и ярких атрибутов, типа костюмов, масок, карточек, предметов для игры и т. п., тем самым развивая эмоциональный интеллект. Все эти элементы подключают слух, зрение, телесность.

Второе определение: «Игра – форма деятельности в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта, фиксированного в социально закрепленных способах осуществления предметных действий, в предметах науки и культуры». Это тип игры в рамках обучения иностранному языку может быть представлен инсценировкой небольших текстов, что тренирует навыки выразительной речи в совокупности с движениями (подключаем кинестетику к процессу запоминания). Очень весело проходят фестивали по чтению басен и стихов на английском языке с последующим их переводом на другие языки (украинский, казахский, узбекский, латышский, эстонский, киргизский и т. д.). При этом особенно удачно осуществляется «схватывание» метафор и идиом другого языка, что развивает абстрактное мышление, обогащает знанием специфических «красок» языка, побуждает узнавать этимологию выражений, поднимает самооценку.

В рамках деловой игры можно провести игру по национальным кухням. Здесь можно использовать карточки с описанием национальных блюд; игроки должны определить «национальность» и ареал распространения блюда. Можно разбить группу на подгруппы, каждая из которых должна определить ингредиенты и последовательность действий при изготовлении того или иного блюда. При этом, наряду с умением вспомнить названия ингредиентов, говорящие осваивают и этикет общения, ритуальные «формулы» которого предварительно проработаны в парах. Особенно это полезно при обучении магистров.

Разновидностью «подражательных игр», связанными с определёнными ритуалами, например, охота, знакомство, представление родителям могут проходить в самых разных формах. Самый простой вариант «охоты» -- инсценировка песни 'Walking in the Jungles', которую можно использовать для раскрепощения

группы и формирования групповой динамики. С этими же целями можно играть двумя командами в фанты на английском языке. Не менее продуктивна для развития коммуникативных навыков игра «Невербальное объяснение с администратором в гостинице» (проблемы с неработающим феном, отсутствием наволочки, света, воды, ситуации со специфическими вопросами нарисованы на картинках). В эту активно включаются заторможенные и плохо успевающие учащиеся (при этом бывают случаи «эмоциональных захлестываний»).

К миметическим типам игры, которая близка играм животных, можно отнести игры на показ разных видов движений, которые изображены на картинках, исполняются членами одной команды и угадываются участниками другой. Такие игры позволяют учащимся оттачивать тонкие и точные движения и в процесс запоминания «включать» тело. Совместное участие в игре нескольких человек выводит её на качественно новый уровень, позволяет улучшить навыки общения и уровень владения иностранным языком в результате конкуренции с позитивными переживаниями. Деловая игра на иностранном языке представляет собой, пожалуй, самую сложную и даже болезненную форму современного образования. Этот тип игры можно проводить при разыгрывании диалогов, обучении правил общения в бизнесе. При возникшей зависимости от азартных или компьютерных игр с диссоциацией возможно осуществлять «ролевой перевод» текста с имеющимся видеорядом (то ли это мультфильм, то ли диалог в ролевой игре).

Если современное обучение настроено на потерю телесного, то игра в рамках обучения иностранному языку его ритуально возрождает, борясь с шизофреническими и аутистическими «чертами общения». В играх проявляются индивидуальные и возрастные особенности игроков. Играя, учащиеся начинают придавать предметам контекстуально-обусловленные воображаемые свойства, описывая воображаемые предметы или ситуации, обладающие некоторой избыточностью. В развитии игры выделяются две основные стадии. На первой из них характерным является воспроизведение логики реальных действий людей; предметные действия выступают содержанием игры. На второй стадии вместо

воспроизведения общей логики происходит моделирование реальных отношений между людьми, то есть содержание игры на этой стадии — социальные отношения.

Игра практически с древних времён выступает как форма обучения, как первичная школа воспроизводства реальных практических ситуаций с целью их освоения. Исторически одной из целей игры являлась выработка необходимых человеческих черт, качеств, навыков и привычек, развития способностей. Повторение, определенная последовательность действий, эмоции, транс, боль являются неперенными атрибутами игровых форм обучения.

Одной из разновидностей развивающих игр являются настольные игры, которые развивают сообразительность, образность мышления, умение работать в команде. Например, домино или карты. Игра считается основным средством сенсорного и чувственного воспитания, претерпевающих важные изменения в юношеском возрасте. Основным отличием игры как метода обучения является наличие еще одной цели – победы над соперником. При этом игрок проходит «опасную» зону, где возможны падения, возврат к предыдущему этапу, даже выход из игры, в том числе из-за эмоциональных срывов, однако, прививает навыки повышения конкурентоспособности. Все это накладывает ограничения в определенных группах, придавая это форме обучения особый статус.

Список литературы

1. Гроф С. Холотропное сознание. М.: Изд-во Трансперсонального Института, 1996. С. 169 – 170.
2. Кампер Д. Схватиться за стоп-кран. Искусство в головокружении скоростей // Кампер Д. Тело. Насилие. Боль: Сб. статей. СПб.: Изд-во Русской христианской гуманитарной академии, 2010. С. 49.
3. Шугайло И.В. "Множественная личность» как проявление конфликта (на материале анализа визуального образа «ВКонтакте») // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2012. Т. 2. № 2. С. 44 – 50.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК: 177

О СОБЛЮДЕНИИ НОРМ НАУЧНОЙ ЭТИКИ

Чеботарев Артем Валерьевич

магистрант

ФГАОУ ВО Российский университет транспорта (РУТ(МИИТ)), г. Москва

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные понятия этики, профессиональной этики, принципы научной этики. Выделены причины, по которым соблюдение норм научной этики в высших учебных заведениях необходимо и актуально. Рассмотрены основные вопросы научной этики.*

***Ключевые слова:** этика; профессиональная этика; этические принципы научной деятельности; кодекс научной этики.*

***Abstract:** the article describes the basic concepts of ethics, professional ethics, principles of scientific ethics. The reasons why compliance with the norms of scientific ethics in higher education is necessary and relevant are highlighted. The main questions of scientific ethics are considered.*

***Key words:** Ethics; professional ethics; ethical principles of scientific activity; code of scientific ethics.*

Понимание «этики» появилось еще в древней Греции, как *ethos* (этос). На тот период времени этика понималась, как совместное проживание, жилищ, гнездо птицы, одним словом, дом. Спустя некоторое время данное понятие стало обозначать нрав, обычая, характер. Такое изменение смысла понятия выражало связь между кругом общения человека и его характером.

В дальнейшем этика начала пониматься, как характер. Такое понимание

ввел Аристотель, которое было выражено, как прилагательное «Этический» и означало особый класс человеческих качеств. Такие качества, он называл этическими добродетелями. Они являются свойством личности, такими как темперамент, моральные и социальные качества.

В настоящее время в социально-гуманитарных науках особое внимание уделяется к пониманию профессиональной деятельности человека. Интерес к исследованию данной деятельности привлекает психологов, социологов и многих других ученых в области профессиологии.

Понятие профессиональная этика, означает одну из отраслей этической науки. В обычной жизни, данное понятие употребляется с значением некоего кодекса, который в свою очередь означает свод правил, морали. Также, есть понятие профессиональная этика, как совокупность правил поведения определенной социальной группы. Сейчас, с необходимостью в соблюдении данных норм профессиональной этики, сталкиваются люди различных специальностей, такие как преподаватели, ученые, медики, менеджеры и другие. В работе, которая связана с коммуникациями между людьми, требуется соблюдение данных норм и правил [1].

Для того, чтобы не было проблем, связанных с общением других людей, необходимо знать, помнить и употреблять нормы, принципы, правила профессиональной этики. Выполнение данных норм и правил, показывает профессионализм человека. Обычно в работе, люди руководствуются собственными понятиями, симпатиями к другим людям, антипатиями, что не соответствует нормам и правилам этики. Можно привести пример, что при работе с клиентами, не следует распространять конфиденциальную информацию, нельзя допускать внеслужебные отношения на работе, неуважительно обращаться, как к клиентам, так и к коллегам. Нельзя применять дискриминацию по отношению к другим людям, обсуждать других людей (Партнеров, коллег, руководство и т.д.).

В данный период времени профессиональные нормы проходят изменения, что позволяет улучшить межличностные отношения людей. Таким образом,

умение с уважением относиться к окружающей среде, обществу в целом, уважать моральные принципы, носит характер профессиональной этики [2, с. 194].

По мимо всего этого, стоит выделить этические принципы научной деятельности, которые выделяют большинство ученых. К ним относятся следующие:

- самооценność истины;
- ориентированность на новизну научного знания;
- свобода научного творчества;
- открытость научных результатов;
- организованный скептицизм.

Самооценność истины, предполагает собой способность исследователя искать и анализировать объективные знания. Данный принцип означает, что следует тщательно относиться к соблюдению правил анализа, отбора, структурирования и публикации данных, которые действуют в конкретной научной дисциплине.

Ориентированность на новизну научного знания. Получение новых фактов, создание новых гипотез подразумевает то, что исследователь тщательно проанализировал и изучил ранее полученные знания в области исследуемого вопроса.

Свобода научного творчества. Любой результат, претендующий на научное достижение, должен быть внимательно проанализирован и оценен научным сообществом независимо от того, ученый с какими прошлыми заслугами его представляет. В реальных ситуациях действенность этого принципа зачастую ограничена как внутренними факторами, действующими в научной среде, так и внешними — этическими, социальными и материальными.

Открытость научных результатов. Данный вопрос касается публикации материалов. Он заключается в том, что на результаты каких-либо исследований не существует собственного, интеллектуального права, поскольку они принадлежат всему человечеству. Автор, который проводил исследование в области

какого-либо вопроса, не может запретить использовать и публиковать данные материалы, но может требовать использовать ссылку на авторство.

Организованный скептицизм. Принцип, который подразумевает открытость для сомнений по поводу любых результатов научной деятельности, как своих собственных, так и публикуемых другими учеными. Это правило требует осмысления неявных предположений, принимаемых в качестве аксиом; бдительного отношения к попыткам принять желаемое за действительное, вызванным личной заинтересованностью или причинами этического характера; осторожного отношения к вероятности неверного истолкования результатов. Научный результат публикуется в научном издании после того, как прошел все этапы апробации. И даже в этом случае он не всегда оказывается верным.

Проанализировав понимание этики, профессиональной этики и выделив этические принципы, можно перейти к основным проблемам, которые преследуют научную этику. Проблемы в научную этику, зачастую нарушаются в высших учебных заведениях студентами, которые фальсифицируют, нарушают авторские права. При этом студенты высших учебных заведений, даже не подозревают, что таким образом нарушают принципы научной этики.

И так, говоря о принципах научной этики, подразумевается соблюдение ученым официально опубликованных правил, где их нарушение может привести к административному разбирательству. Таким образом, ученый должен следовать данным принципам, чтобы успешно заниматься научными исследованиями.

Данные принципы, которые были перечислены выше, могут быть нарушены различными способами. Среди таких нарушений является умышленная фальсификация данных, обман, невнимательное документирование данных. Говоря о нарушениях научной этики, подразумевается намеренное нарушение правил, когда автор нарушает права другого автора, искажает авторские работы и публикует их за свои. Если говорить обобщенно, то наносит ущерб научной работе другим лицам.

Проанализировав кодекс «Норм научной этики» принятых Обществом

Макса Планка можно выделить следующие нарушения, которые носят грубый характер и за которыми следует наказание:

1. Ложные заявления

- Фабрикация данных.
- Фальсификация данных, например:
 - Путем тайного отбора данных и отказа от нежелательных результатов;
 - Путем манипуляции изображениями или иллюстрациями.
- Некорректные заявления в письме-заявке или заявке на получение поддержки.

2. Нарушение авторского права

- В отношении работ другого автора, охраняемых авторским правом, значительных научных открытий, гипотез, теорий или методов исследования:
 - Несанкционированное использование авторских текстов (плагиат);
 - Присвоение методов исследования и идей (кража идей);
 - Узурпация научного авторства или соавторства (необоснованное их присвоение);
 - Фальсификация содержания;
 - Несанкционированная публикация или предоставление третьим лицам доступа к еще не опубликованным работам, находкам, гипотезам, теориям или научным методам.

Рассматривая данную проблему в высших учебных заведениях, можно выделить ряд нарушений, которые часто применяются студентами. К ним относятся:

- Фальсификация авторских работ;
- Фабрикация данных, таких как антиплагиат, искажение авторских работ;
- Выдача чужих работ за свои;
- Присвоение методов исследования.

Таким образом, нарушения этических принципов происходит

систематически и безнаказанно, что вызывает множественные недоразумения и конфликты среди авторов. Говоря о данных проблемах и их систематическом нарушении, навязывается вывод о том, что студенты не проходят и не изучают соблюдение научных принципов этики. Исходя из этого необходимо предпринимать такие решения проблемы, как включение дисциплин научной, профессиональной этики, включение наказаний для студентов, предусматривающих выговор, отзыв научной публикации из источников, где данная работа была опубликована.

Рассматривая данные проблемы, каждый человек, студент, гражданин должен помнить, что научная этика, не является только административными правилами, при этом научная этика, это еще и моральные принципы, которым следует придерживаться. Ведь соблюдение данных принципов, отражает профессионализм, образованность и уважение к другим ученым, которые занимаются общим делом.

Список литературы

1. Профессиональная этика // Словарь по этике. Изд. 6-е / Под ред. А. А. Гусейнова и И. С. Кона. М.: Экспресс, 2012.
2. Бакштановский В. И., Согомонов Ю. В. Профессиональная этика // Вестники. Вып. 14: Этнос среднего класса / Под ред. В. И. Бакштановского, Н. Н. Карнаухова. Тюмень: НИИПЭ, 1999. С. 154.
3. Нормы научной этики. Приняты Сенатом Общества Макса Планка 24 ноября 2000 г. / пер. В. Тереховой. Режим доступа: <http://www.nsc.ru/НВС/2002/n04-05/f17.html> (дата обращения: 07.04.2019).

«Инновационное развитие современной науки»
XI Международная научно-практическая конференция
Научное издание

ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО
(Научно-исследовательский центр «Иннова»)
353440, Краснодарский край, г.-к. Анапа,
ул. Крымская, 216, оф. 32/2
Тел.: 8 (918) 38-75-390; 8 (861) 333-44-82
Подписано к использованию 13.05.2019 г.
Объем 1,05 Мбайт. Электрон. текстовые данные

