



Экономика и право

БОУ ВО «Чувашский государственный институт культуры и искусств»
Минкультуры Чувашии

ЭКОНОМИКА И ПРАВО

Монография

Чебоксары
Издательский дом «Среда»
2021

УДК 33+34
ББК 65+67
Э40

Рецензенты: **Радина Оксана Ивановна**, д-р экон. наук, профессор филиала ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» в г. Новошахтинске

Самигуллин Эльдар Валиевич, д-р экон. наук, профессор Кыргызского экономического университета им. М. Рыскулбекова, Кыргызская Республика

Редакционная

коллегия: **Фомин Эдуард Валентинович**, главный редактор, канд. филол. наук, доцент, заведующий кафедрой БОУ ВО «Чувашский государственный институт культуры и искусств» Минкультуры Чувашии

Сизых Наталья Васильевна, канд. техн. наук, доцент ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Дизайн

обложки: **Фирсова Надежда Васильевна**, дизайнер

Э40 Экономика и право : монография / гл. ред. Э.В. Фомин. – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. – 172 с.

ISBN 978-5-907411-11-1

В монографии представлены научно-исследовательские материалы известных и начинающих ученых, объединенные основной темой современного видения путей развития экономического развития и права.

Статьи представлены в авторской редакции.

Ответственность за приведенные в исследовании экономические данные несут авторы.

© БОУ ВО «Чувашский
государственный институт
культуры и искусств»
Минкультуры Чувашии, 2021
© Издательский дом «Среда», 2021

ISBN 978-5-907411-11-1
DOI 10.31483/a-10248

Предисловие

БОУ ВО «Чувашский государственный институт культуры и искусств» Минкультуры Чувашии представляет монографию **«Экономика и право»**.

Авторский коллектив представлен учеными: Володина Татьяна Викторовна (канд. экон. наук, доцент ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»), Гребенников Александр Юрьевич (студент ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»), Жулёв Никита Александрович (студент ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»), Кулакова Светлана Владимировна (канд. экон. наук, доцент Костанайского филиала ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»), Лавицкая Марина Ивановна (д-р ист. наук, доцент, профессор ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет»), Мясоедов Сергей Александрович (д-р экон. наук, доцент, заведующий кафедрой НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»), Радина Оксана Ивановна (д-р экон. наук, профессор Филиала ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» в г. Новошахтинске), Свечников Владимир Александрович (ассистент ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»), Смирнов Валерий Валерьевич (канд. экон. наук, доцент, преподаватель, ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»), Токаревских Анастасия Андреевна (магистрант ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»), Чеснокова Алина Валерьевна (канд. экон. наук, доцент Филиала ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» в г. Новошахтинске), Щанкина Любовь Николаевна (д-р ист. наук, профессор ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»), Юн Лариса Владимировна (канд. юрид. наук, старший преподаватель Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»).

Монография по структуре состоит из двух глав.

Редакционная коллегия выражает глубокую признательность нашим уважаемым авторам за активную жизненную позицию, желание поделиться уникальными разработками и проектами, участие в создании монографии **«Экономика и право»**.

Главный редактор
канд. филол. наук, доцент,
заведующий кафедрой
БОУ ВО «Чувашский государственный
институт культуры и искусств»
Минкультуры Чувашии
Э.В. Фомин

Оглавление

Введение	5
ГЛАВА 1. ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ	8
Процедура банкротства сегодня Жулёв Н.А., Гребенников А.Ю., Смирнов В.В.	8
Аспекты устойчивого развития сельских территорий Республики Казахстан Кулакова С.В.	22
Трансформация аспектов экономической безопасности в условиях реализации концепции устойчивого развития экономики Мясоедов С.А.	38
Организационный механизм принятия управленческих решений в системе управления персоналом в условиях дистанционной работы Радина О.И., Чеснокова А.В., Володина Т.В.	60
Компенсации компании Токаревских А.А.	79
ГЛАВА 2. ПРАВО	100
Закрепление права на труд на конституционном уровне в РФ: историко-правовой аспект Лавицкая М.И.	100
Политико-правовые взгляды Платона на основе анализа произведений «О государстве» и «Законы» Щанкина Л.Н., Свечников В.А.	121
Судебная защита прав граждан как конституционная гарантия: актуальные вопросы Юн Л.В.	138
Заключение	155
Приложение	156

Введение

В коллективной монографии «Экономика и право» представлены научные исследования по актуальным правовым вопросам, таким как судебная защита прав граждан как конституционная гарантия, историко-правовой аспект закрепления права на труд на конституционном уровне в РФ и пр., а также по экономическим проблемам, касающимся процедуры банкротства, трансформации аспектов экономической безопасности в условиях реализации концепции устойчивого развития экономики, а также организационного механизма принятия управленческих решений в системе управления персоналом в условиях дистанционной работы.

Результаты анализа процедуры банкротства приведены в первом исследовании монографии. В статье рассматривается банкротство как способ ликвидации юридического лица, его предпосылки, методики предотвращения банкротства, процедура, порядок выплат кредиторам, а также выгоды, которые могут извлечь для себя должники и кредиторы из этого процесса.

Второе исследование, представленное в разделе по экономическим вопросам, является оригинальным освещением современной актуальной проблемы устойчивого развития сельских территорий Казахстана, решения социальных проблем сельского населения.

Автор указывает, что в Казахстане недостаточно эффективно используется потенциал сельских территорий в развитии источников и возможностей экономической активности населения. Уровень существующей инфраструктуры сельских территорий не соответствует задачам обеспечения устойчивого развития, следовательно, необходимо более целенаправленная координация деятельности по планированию, разработке и реализации схем размещения производственных мощностей на уровне макро- и микроэкономики, социальной инфраструктуры, расселения населения в соответствии со сложившимися традициями хозяйствования и перспективными

направлениями социально-экономического развития регионов и отдельных территорий.

В разделе Права приведены результаты трех научных исследований. В первом исследовании представлен историко-правовой аспект закрепления права на труд на конституционном уровне в РФ. Исследование показало сложность выявления момента начала формирования права на труд в Советской России: если придерживаться мнения представителей некоторых социолого-позитивистских концепций, рассматривающих взаимосвязь прав и обязанностей как неразрывное единство, а права – только в свете корреспондирующих им обязанностей. Обоснован вывод о том, что о конституционализации права на труд, несмотря на наличие в Российской империи фабричного законодательства, можно вести речь только с момента фиксации его в Основном законе, что в отечественной истории произошло только в 1936 году для СССР и в 1937 году для РСФСР.

Во второй работе данного раздела приводятся результаты исследования анализа произведений Платона «О государстве» и «Законы». Авторами подчеркивается, что труды греческого философа сохранили актуальность до настоящего времени, поскольку основные идеи, сформулированные Платоном, позднее принимали, развивали и дорабатывали множество ученых, мыслителей, писателей разных исторических эпох. В работе рассмотрены такие аспекты его учения, как форма идеального государства, политический и правовой строй, социальное устройство общества, культурные и религиозные аспекты его организации, личность в идеальном государстве.

В следующем исследовании данного раздела рассмотрен вопрос важности судебной защиты прав граждан, являющейся одной из конституционных гарантий, в том числе и в ходе осуществления конституционного контроля, имеющего целью восстановление и защиту нарушенных конституционных прав и свобод человека и граждан. Результатом данного исследования являются выводы о конституционном контроле как одном из наиболее важных элементов в развитии современного

российского конституционализма. Будучи органом судебного конституционного контроля, Конституционный Суд Российской Федерации имеет своей целью восстановление и защиту конституционных прав и свобод человека и гражданина, что в свою очередь является важным признаком в построении современного демократического, правового государства. Автором отмечено, что данную проблему можно решить лишь совместными усилиями граждан и государства, так как активное взаимодействие поможет решить ряд важнейших задач для построения гражданского общества и развития правового государства.

ГЛАВА 1. ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ PROCEDURE OF BANKRUPTCY TODAY

*Zhulev Nikita Aleksandrovich
Grebennikov Aleksandr Yurevich
Scientific adviser Smirnov Valerii Valerevich*

ПРОЦЕДУРА БАНКРОТСТВА СЕГОДНЯ

*Жулёв Никита Александрович
Гребенников Александр Юрьевич
Научный руководитель Смирнов Валерий Валерьевич*

Today, the economic situation is becoming more difficult and tense every day. We are increasingly plunging into a deep economic crisis and a well-known virus has rapidly worsened this situation. Economic activity is significantly declining and the pace of recovery is not clear. Therefore, it is not surprising that there are more and more bankruptcies, which is why we chose this topic for our scientific work. We will understand what bankruptcy is, when it occurs, and most importantly, whether it can be profitable for the company and in what situation.

Any business, even the most successful, is not immune from financial insolvency or, in other words, bankruptcy. The typical picture that the imagination of the average person draws in such a case is as follows: the unfortunate owner of the enterprise is hidden in a debt pit with family members, and his movable and immovable property is inevitably seized. However, not everything is as bad as it seems. Moreover, in many cases, it is the bankruptcy procedure that becomes the only reasonable solution not only for creditors, but also for the debtor itself.

At the beginning of the work, I suggest that you understand the concept of bankruptcy. Bankruptcy is considered to be: the

inability of the debtor (company or citizen) to meet its monetary obligations to creditors and/or to pay mandatory payments – taxes, fees and other contributions characteristic of a properly functioning business structure. this term also refers to a procedure aimed at assessing the financial condition of the debtor, developing a strategy for improving it, and, if such improvement is impossible or impractical, ensuring that the financial interests of creditors are met as fairly as possible. At the same time, it is possible to officially declare that the company is bankrupt only after the recognition of this fact by the arbitration court.

The total number of bankruptcies in the United States in November fell to the lowest level in 14 years, according to data from the legal service Epiq Systems Inc.

This is due to a sharp decrease in the number of bankruptcies of individuals, in particular, in connection with government programs to support citizens during the coronavirus pandemic.

According to Epiq, the total number of bankruptcy claims filed in us courts last month was 34.44 thousand, which is the lowest since January 2006. The number of companies that initiated bankruptcy proceedings under article 11 of the us bankruptcy Code increased by 40% to 654.

Meanwhile, the number of appeals to the bankruptcy court under article 13, which allows US citizens to restructure their debts, decreased by 45%, to 137,764 thousand. Appeals under article 7, which provides for the sale of citizens ' property to pay off their debts, fell by 21% in November.

The key features that characterize a bankrupt enterprise in Russian legislation are the following:

- the presence of debt that is overdue for more than 3 months from the date set by creditors;
- the total amount of debt is not less than 300 thousand rubles;
- recognition of bankruptcy by the commercial court.

In world practice, there is another additional criterion-insufficient property-when the amount of the company's debt exceeds the value of the property owned by the debtor.

Also, in USA the bankruptcy not always mean leaving the business. In accordance with Chapter 11 of United States Bankruptcy Code, company can go on a so called «reorganization» bankruptcy which involves.

What leads to bankruptcy

Lack of risk-management

If company is over-optimistic in its' investments and takes on every risky asset, that can bring a great profit in short-term, if the economic cycle is going up, otherwise it can bring huge losses.

Over-extension

Maintaining of a rapid growth of a business is impossible without additional capital taken from creditors. The main problem is that new projects take a few years to be launched, but the interest payments must be made since the credit is taken and so the company will not have the opportunity to repay its' debts in time.

Lack of book-keeping

Company must have a strong internal control and accounting system, to have a reliable information about its' own business. Otherwise, it may appear that the real profits are lower the expected and expenses are higher and all the management decisions were take at the basis of non-existing numbers, thus the results of

this decisions will differ from expected, which can cause financial instability of a business.

How to prevent bankruptcy

Reduce the debt

Big debt is the main driver of a bankruptcy. To reduce debt company can prioritize debt payments. At some point company will have to reduce or even stop its' investments to repay the debts, the earlier the company will focus on debt repayment, the more financial stability it can achieve in the future.

Also, the refinancing of a debt is a great opportunity to reduce debt payments. Companies should seek the opportunities to pay less on their loans and refinancing of debts by lower interest rates is a great measure to improve the financial stability of the company.

Being conservative

Company should be conservative in taking investment decisions to keep its' financial stability. Taking on risky investments can result in financial losses and thus inability to repay the debt, thus the company must have a well-established risk-management system.

Taking postponements on trade credits

If the company has already faced financial problems a good way to reduce expenses on credits will be the postponement on the trade credit, of course not every trading partner will give such an opportunity, but even a small reduction of interest expense in short-term can save the company from bankruptcy.

Bankruptcy control

To avoid the bankruptcy, their must be implemented some systems that will allow the company to monitor its' financial stability.

Most of the companies has their own systems to control the debt, but we would advise some addition to them. Professor Edward Altman developed a model which forecasts the probability of bankruptcy of an enterprise. The model is called Altman Z-score. The model was mostly used by investors for analyzing stocks, but it also can be used as an additional measure of internal financial control. There were also introduced some modified Altman Z-score models, each of them is more suitable for different types of companies.

Here we will review the latest model that was developed by professor Altman together with Gabriel Sabato in 2007. It is also called logit-model.

$$Y = 4,28 + 0,18X_1 - 0,01X_2 + 0,08X_3 + 0,02X_4 + 0,19X_5$$

$$P = 1/(1 + e^{-Y})$$

where,

X_1 – EBITDA/Total Assets

X_2 – Short Term Debt/ Equity Book Value

X_3 – Retained Earnings/Total Assets

X_4 – Cash/Total Assets

X_5 – EBITDA/Interest Expense

$$e = 2,71828$$

As a result, P takes the value from 0 to 1 and P multiplied by 100% shows the probability of a bankruptcy. The enterprises with $P < 0,5$ are considered financially stable, otherwise, if $P > 0,5$ there is a risk of bankruptcy.

The main problem of the Z-score metric is that it considers only financial information, but the bankruptcy is caused by many external factors, which are not included in the model. However, it is very easy and fast to use, so it can be used as an additional metric

for taking financial decisions to see where the company should stop raising debt capital.

What if bankruptcy happens

Legal entity bankruptcy procedure

The bankruptcy procedure of a legal entity affects the interests of not only its owners and employees, but also creditors and persons who have financial claims against the company. The reasons for declaring bankruptcy are very different. Most often, a company becomes bankrupt during a financial or other crisis, when production becomes unprofitable, and demand for services and goods falls sharply.

What are the grounds for bankruptcy of a legal entity?

Bankruptcy proceedings are governed by civil and arbitration laws. A bankrupt can be either a legal entity or an individual. Also bankruptcy is:

- a system of mutually agreed procedures;
- the ultimate goal of certain events.

Who can declare a company bankrupt? Only the arbitration court. The actual basis for bankruptcy is the inability for a long period of time to repay debts to creditors for obligations assumed earlier. According to the legislation, bankruptcy has financial and temporary signs. In order for a company to be declared insolvent, it must not fulfill its obligations for three months or more. The minimum aggregate amount of debt is 0.3 million rubles. Speaking about the bankruptcy of legal entities, we will describe the main participants in the procedure. These include individuals who:

- they have personal interests (the creditor and the debtor, employees of the company, the person controlling the debtor).

– represent the interests of state authorities. These are the Federal tax service of the Russian Federation, local government and Executive authorities.

– assist in the administration of justice (court bodies, arbitration examiner). Arbitration examiner – a citizen of the Russian Federation who is a member of the organization of arbitration examiners and meets the qualification requirements for them.

Signs of bankruptcy of a legal entity

Signs of a company's bankruptcy can be divided into subjective and objective. An objective sign of bankruptcy is the negative value of the company's net assets. This indicates that the business survives at the expense of counterparties and loans. Signs of bankruptcy of a legal entity of a subjective nature – long-term non-payment of debt to creditors, regarded as proof of insolvency. Subjective signs of bankruptcy are easily refuted in court.

Types of bankruptcy of legal entities

There are several types of bankruptcy. Real bankruptcy refers to the inability of a firm to restore its solvency due to real losses of financial capital. The arbitration court declares it insolvent by law. The most common causes of bankruptcy are management errors, changes in market conditions, and economic crises in the country and in the world.

Other types of bankruptcy:

Conditional. Caused by the excess of the company's balance sheet asset over its liability. This phenomenon is temporary and is successfully overcome by administrative and external management of the firm.

Intentional. It is a pity, but there are a lot of unscrupulous entrepreneurs and they can bankrupt the enterprise purposefully in

order to plunder its funds. Such actions are a criminal offense and are punishable by law.

Fictitious. Some firms declare insolvency in order to get a reprieve from payments to creditors or receive installment payments. This is also a criminal offense.

What does bankruptcy of a legal entity under a simplified procedure mean?

Simplified bankruptcy procedure is a great way to liquidate a company quickly and without problems. To take advantage of simplified bankruptcy, you must:

At the beginning of the procedure, the company was not actually operating.

The Manager was in an undisclosed location.

The firm was in arrears.

If the bankruptcy is considered under a simplified procedure, the arbitration court immediately appoints bankruptcy proceedings. However, other stages are skipped. The advantage of a simplified procedure is that it saves time for the debtor and creditors, and reduces the cost of organizing the procedure.

Payments

Request of Payments: Costs

The main gathering of obligations that should be paid are the costs that surface as a component of the insolvency, reports The Bankruptcy Site. Something else, the gatherings dealing with the chapter 11 would have no rationale to deal with the cycle. This gathering incorporates the law office dealing with the insolvency, the bookkeeper who handles the organization's last bookkeeping postings, the sale administration that auctions the organization's

property and whatever other assistance that was bought to assist wind with bringing down the organization's issues.

Secured creditors

After the organization handles its insolvency costs, it begins taking care of its business lenders. The organization first takes care of its made sure about leasers. Made sure about leasers gave advances dependent on actual bits of property. These are obligations like the home loan on organization structures, leases on organization vehicles and credits for unpaid bits of hardware. Made sure about leasers get their cash back first, ordinarily by reclaiming their property. On the off chance that this isn't sufficient to take care of the obligation, the made sure about leasers get first dibs on any leftover organization cash.

Employees

Workers that are owed wages or pay rates are the next to get paid. Rules fluctuate by state however by and large, workers can get up to a fixed dollar for compensation they procured in the 180 days before the organization's chapter 11: in Colorado for instance, that number is \$11,725, reports the business lawyer Bryan E. Kuhn. On the off chance that there are no enough resources after made sure about lenders have been paid, at that point representatives will get just piece of their pay, or nothing by any means.

Unsecured creditors

In the event that the bankrupt organization actually has cash left finished, it begins paying its unsecured creditors. These obligations not founded on an actual bit of property. Debts without collateral could be credit card bills, unpaid protection charges and bank credits that weren't supported up by property. It likewise incorporates installments to bondholders. Unstable leasers charge

higher premium than made sure about loan bosses due to this higher insolvency hazard. At the point when the organization bows out of all financial obligations, the unstable leasers have no ensured installment. They need to stand by until the made sure about lenders are paid off and trust there is cash left finished.

Stockholders

Investors are toward the end in line during the insolvency cycle. This is one reason why stocks are a more dangerous venture than bonds. At the point when an organization opts for non-payment, its stock gets useless. The investors just get cash after all different obligations are paid. Since the organization was fit as a fiddle to go into chapter 11, this isn't particularly likely. Investors should just hope to get a small amount of their speculation returned after liquidation and shouldn't be astounded to get nothing by any means.

Benefits of a bankruptcy

Bankruptcy can sometimes bring benefits to both counterparties.

Benefits for debtors

Bankruptcy gives at least two important advantages to all debtors: time and space.

The second an account holder documents its appeal, a programmed stay is forced on lenders, which works like an interruption button on any assortment endeavors, suit or comparative activities. Leasers can request that the court lift the stay in specific situations, yet the norm for doing so is frequently hard to meet.

The insolvency court has wide position to control all issues including the account holder's home, including claims that are remotely identified with the primary chapter 11 case. The indebted person may request that the court delay different claims outside of

the chapter 11 case in the event that they influence the domain. By uniting each one of those with a stake in the organization's resources in a single spot, a borrower can all the more proficiently manage all cases against it.

Indebted individuals at that point assess their issues and roll out the fundamental improvements to prevail subsequent to rearranging. This incorporates choosing which contracts they need to convey forward and which to forsake.

To maintain a strategic distance from a challenged cycle, keen borrowers look for a worldwide settlement with however many partners as would be prudent and offer «sugars» to influence unsure lenders to help their arrangement.

Benefits for creditors

Unmistakably, liquidation furnishes account holders with huge capacity to rework their business undertakings.

What numerous individuals misconstrue, nonetheless, is that this force is adjusted by solid loan boss insurances. For instance, the Bankruptcy Code requires an indebted person to freely record data pretty much the entirety of its resources and liabilities, sit for an insolvency statement with leasers and look for the court's consent prior to making numerous moves outside of the conventional course of business.

The code accommodates extra minds the borrower, including the unstable loan bosses' board and the U.S. Trustee. Loan bosses that are worried about the indebted person's capacity to save the domain's worth may request that the court select an analyst or trustee to claim the bequest, and leasers may even move to excuse the case on the off chance that they accept the account holder is mis-handling the liquidation cycle.

These and different highlights add a level of reasonableness to an intrinsically out of line circumstance. The account holder might be sitting steering the ship, yet various different partners have the ability to ensure that the organization observes the principles of the street.

Conclusion

Under certain circumstances, bankruptcy is quite profitable, legal, and the process is manageable. One of the categories of market management is bankruptcy (insolvency) of economic entities. All the rigidity of the market mechanism is explained by the fact that the bankruptcy of enterprises and a certain level of unemployment are a kind of payment for the effectiveness of economic activity.

Bankruptcy has become a fact in Russia. On the one hand, bankruptcy is the collapse and death of the enterprise. But on the other hand, it is a push to change for the better, an opportunity to revive taking into account past mistakes. The procedures used as necessary for the withdrawal of an enterprise from a crisis state are established by law. Depending on the specifics of the functioning of enterprises, their place in the existing system of economic relations, the role they play in the regional economic complex and in the relevant industry, various procedures can be proposed: sale of the enterprise as a whole; transformation of it into a joint-stock company and sale of a controlling stake in investment auctions, commercial auctions or competitions; application of external management procedures; sale at investment auctions with simultaneous capital restructuring; diversification of production; liquidation of the enterprise as a legal entity with the possible preservation of the company's assets of independent significance by selling them

in a single property lot in the course of bankruptcy proceedings; restructuring within the framework of rehabilitation on the basis of non-state funds. It should be noted that the bankruptcy procedure is applicable to both state-owned and enterprises of other forms of ownership. Qualified implementation of the existing legislation on the insolvency and non-solvency of enterprises allows for reorganization, conversion to the production of products that are in high demand, attracting investment in enterprises, and ultimately – economic recovery.

In this paper, the author made an attempt to cover the financial and legal aspects of the institution of bankruptcy, taking into account modern methods of assessing potential bankruptcy both in Russia and abroad, as well as recent changes in bankruptcy legislation, which is important for the management of industrial enterprises.

Список литературы

1. Авдеева П.С. Прогнозирование банкротства компаний и его связь с манипулированием финансовой отчётностью / П.С. Авдеева, М.Ю. Савельева; Новосибирский государственный университет экономики и управления // Научные исследования современности: от разработки к внедрению. – 2018. – С. 164–170.

2. Бехтина О.Е. Современные проблемы прогнозирования банкротства предприятий / О.Е. Бехтина // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2017. – Т. 1. №1. – С. 75–81.

3. Жукова Т.М. Современные особенности применения экономических моделей диагностики вероятности наступления банкротства юридических лиц / Т.М. Жукова, К.С. Кондратьева // Вестник Пермского университета: Юридические науки. – 2015. – №1. – С. 197–205.

4. Федеральный закон от 26.10.2002 №127-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О несостоятельности (банкротстве)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018) [Electronic resource]. – Access mode: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/ (date of treatment 14.10.2020).

5. Aswath Damodaran Investment Valuation: Tools and Techniques for Determining the Value of Any Asset// 2008.

6. Finnz.ru [Electronic resource]. – Access mode: <https://finzz.ru/model-altmana.html> (date of treatment 14.10.2020).

7. Investopedia [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.investopedia.com/terms/b/bankruptcy.asp> (date of treatment 14.10.2020).

8. Nick Antill, Kenneth Lee Company Valuation Under IFRS: Interpreting and Forecasting Accounts Using International Financial Reporting Standards// 2017.

9. United states courts site. Chapter 7 – Bankruptcy Basics [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.uscourts.gov/services-forms/bankruptcy/bankruptcy-basics/chapter-7-bankruptcy-basics> (date of treatment 14.10.2020).

10. United states courts site. Chapter 11 – Bankruptcy Basics [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.uscourts.gov/services-forms/bankruptcy/bankruptcy-basics/chapter-11-bankruptcy-basics> (date of treatment 14.10.2020).

АСПЕКТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Кулакова Светлана Владимировна

DOI 10.31483/r-97791

На современном этапе Казахстан рассматривается как огромная территория со значительным удельным весом сельского населения и трудовых ресурсов, который сохраняет такую тенденцию продолжительное время. Следовательно, организация оптимальных условий для развития сельских территорий имеет очень важное значение.

Устойчивым развитием сельских территорий называется их стабильность, общественно-экономическое развитие, рост и повышение объема производства аграрной промышленности, а также достижение полной занятости сельского населения, и как, следствие, рост уровня его жизни. В качестве механизма повышения эффективности сельских территорий выступают трудовые ресурсы, их занятость, в основе которой лежит население.

В последние годы Казахстан характеризуется повышением эффективности сельскохозяйственного сектора экономики, повсеместно реализуется комплекс мероприятий, который направлен на рост уровня и качества жизни сельского населения.

Сегодня абсолютное большинство сельского населения страны (60,3%) проживают в поселениях со средней численностью населения не более 1000 человек, что с точки зрения правильной территориальной организации, считается не только не эффективным, но и не позволяет оказывать местному населению обязательную коммунальную, бытовую и

культурную поддержку, образовательные и медико-профилактические услуги. 14% сельского населения проживает в поселениях от 1000 до 3000 человек. Для поселений свыше 3000 человек приходится лишь 5% сельского населения. Также имеются особо малочисленные поселения до 500 человек, на долю которых приходится 9,8% сельского населения (рис. 1).



Рис. 1. Распределение сельского населения, %

Развитие социального обустройства сельских территорий на протяжении последних 10 лет было затруднено, что закономерно привело к миграции трудоспособного населения, особенно это касалось молодежи, и урбанизации населения Казахстана. В селах Казахстана до сих пор сохраняются общественно-экономические диспропорции между уровнем и качеством жизни сельского и городского населения. Согласно данным комитета *по статистике* в сельских территориях Казахстана почти половина населения страны – 48%.

Следует отметить, что в Казахстане у рабочей силы зафиксирован очень высокий образовательный уровень. Согласно

данным Бюро национальной статистики РК по состоянию на 01.01.2020 г. 1,3 млн человек, что составляет 44,7% от всего занятого сельского населения страны имеют аттестаты о высшем и среднем (профессиональном) образовании. Высшее образование из них имеет каждый второй занятый сельский житель. Среднее общее образование зафиксировано у 26,3%, начальное профессиональное образование – 29%.

Наглядно распределение работников на селе по образовательному уровню представлено в виде диаграммы на рисунке.



Рис. 2. Распределение работников на селе по образовательному уровню

Между тем, казахстанский рынок сельскохозяйственного труда сегодня отличается неполной занятостью жителей села, проблемой дефицита кадров, наличием дисбаланса на рынке спроса и предложения на рабочую силу на селе повсеместно.

Такие сельскохозяйственные профессии как технологи сельхоз производства, агрономы, инженеры, зоотехники, механики, инженеры, специалисты ветеринарной службы потеряли свою актуальность. Практически не ведется набор и подготовка студентов по техническим специальностям среднего

звена для работы на селе. Согласно данным Бюро национальной статистики РК обеспеченность села такими специалистами и профессиональными работниками достигает от 50% до 70% в разрезе регионов.

Таким образом, недостаток механизаторов составляет 33,3%, рабочих аграрного сектора – 10,7%, специалистов ветеринарной службы – 24%, более 20% рабочих, которые привлекаются для работы в сельском хозяйстве.

Наглядно недостаток рабочих кадров в сельском хозяйстве в перерасчете на объем производства представлен в виде диаграммы на рис. 3.

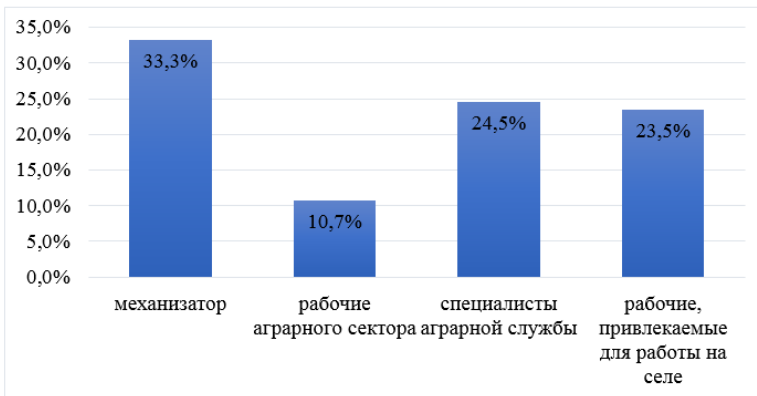


Рис. 3. Распределение незанятых вакансий специалистов в сельском хозяйстве

Ключевые направления оптимизации рынка труда на селе заключаются в реализации следующих мероприятий:

- развитие направлений сельскохозяйственного производства;

- интенсификация системы переработки, транспортировки, хранения и сбыта сельскохозяйственной продукции, сфер обслуживания сельскохозяйственных формирований;

- государственная поддержка крестьянских (фермерских) хозяйств и других форм малого предпринимательства в сельской местности.

Кроме этого для повышения эффективности сельского хозяйства следует уделить внимание расширению управленческих функций органов местного самоуправления. Для этого необходимо законодательно определить следующие условия:

- 1) формирование органов местного самоуправления на уровне ПГТ, районных центров, поселков, аулов;

- 2) формирование органов местного самоуправления по инициативе самих жителей ПГТ, районных центров, поселков, аулов;

- 3) функционирование органов местного самоуправления согласно уставу;

- 4) передача определения функций и полномочий органам местного самоуправления.

На наш взгляд, самыми перспективными направлениями в развитии сельских территорий является совершенствование инфраструктуры и социального обеспечения населения, которое заключается в следующем:

- обеспечение роста совокупного дохода на душу сельского населения в результате перехода всех работников сельскохозяйственных отраслей на часовую оплату труда;

- осуществление контроля за полнотой и достоверностью перечисления предприятиями сельхоз перерабатывающих предприятий пенсионных и социальных отчислений, который

удерживаются из заработных плат работников для снижения капитализации денежных средств;

- наличие у работников сельскохозяйственных отраслей адекватного пенсионного дохода за счет индексации размера сельских выплат.

Реализация разработанных предложений по повышению качества и уровня жизни населения позволит повысить:

- среднегодовой естественный прирост населения и сальдо миграции и тем самым будет способствовать увеличению численности населения на сельских территориях;

- уровень занятости сельского населения в аграрной сфере до 79%, а уровень безработицы снизить с 6,0% до 4,3%;

- уровень обеспеченности сельского населения услугами объектов социальной и инженерной инфраструктуры, что позволит приблизить к уровню национальных социальных стандартов. Для этого, по нашим расчетам, необходимо к 2021 г. выделить дополнительно финансовые средства (с учетом инфляции в размере 875 млрд тенге;

- номинальный уровень зарплаты и дохода в сельскохозяйственном производстве к 2021 г. на 37,1 и 38,7% соответственно по сравнению с 2019 г.;

- размер социальных трансфертов (пенсий, пособий и т. д.) в 1,6 раза;

- величину прожиточного минимума в среднем на душу населения до 16,2 тыс. тенге к 2021 г. вместо 12,7 тыс. тенге в 2019 г.;

- среднемесячную номинальную зарплату в отраслях экономики с 67,3 до 92,3 тыс. тенге, т.е. на 37,1%.

Поскольку ключевой источник развития сельских территорий находится в прямой зависимости от роста прибыли, следует решить вопрос по увеличению имеющегося объема поддержки сельхоз перерабатывающих предприятий, предприятий по производству сельскохозяйственных товаров со стороны государства до 10%. Такая поддержка позволит кроме повышения эффективности переработки и производства сельскохозяйственной продукции, обеспечить равные условия хозяйствования участников Таможенного союза (Беларусь, Россия, Казахстан).

Таким образом, учитывая особенности развития сектора сельскохозяйственной промышленности и роста доходов от сельскохозяйственной деятельности, наблюдающийся переизбыток сельского населения выступает одним из ключевых факторов сдерживания роста уровня жизни населения, что создает сложности для дальнейшего планирования устойчивого развития страны.

Ниже охарактеризуем основные тенденции современного состояния развития сельского хозяйства Казахстана:

- низкое предложение рынка мяса и мясной промышленности, высокая импортозависимость, несовершенство ценовой системы в цепи движения товаров;
- несоответствие достигнутого уровня животноводства потенциалу и тем возможностям, которые сегодня имеет республика и ее районы;
- рост количества сельскохозяйственных предприятий;
- повышение роста интенсивных факторов перед экстенсивными, в частности, увеличение валового сбора основных

видов сельскохозяйственных культур в результате роста их урожайности;

- недостаточная обеспеченность населения Республики Казахстан продуктами питания, практически отсутствие инфраструктуры;

- непривлекательность инвестирования в сферу сельского хозяйства в следствии относительно низкой доходности;

- мораторий на государственный контроль над ценообразованием и производством сельскохозяйственной продукции, полная ликвидация сельских предприятий, несущая убытки;

- реструктуризация и поддержка сельского хозяйства, уменьшение региональной торговли;

- неэффективная система в сфере кредитования сектора сельского хозяйства;

- внедрение методов активного управления, основывающихся на стратегическом планировании, системном и ситуационном подходе.

Казахстан в рамках целей развития тысячелетия взял на себя обязательство по решению ряда задач, которые направлены на оптимизацию условий и качества жизни, а также повышение благосостояния граждан, обеспечение роста потенциала сельских территорий посредством внедрения государственных программ сельского развития.

Первый этап развития сельских территорий республики датируется временным промежутком с 1991 по 2003 год. Именно в этот период была принята первая «Государственная программа социально-экономического развития «АУЫЛ» на 1991–1995 гг. и на перспективу до 2000 г.».

В рамках программы «АУЫЛ» было впервые проведено масштабное социологическое исследование сельских районов, которое согласно типологии 1997 года было охарактеризовано как депрессивное, были апробированы методология и критерии классификации всех сельских районов страны при помощи технических возможностей ПРООН на «сильные», «средние», «слабые». При помощи сопоставлений миграционных установок были определены реальные масштабы переселения из слабых, депрессивных сельских районов. А также в результате проводимого исследования получены данные по упраздненным неперспективным малонаселенным сельских населенных пунктов в количестве 300 СНП.

Второй этап относится к 2004–2014 гг. В данный период была проведена классификация и паспортизация всех сельских населенных пунктов по уровню социально-экономического развития. В 2004 году был принят Закон «О государственном регулировании развития АПК и сельских территорий» и Государственная программа развития сельских территорий на 2004–2010 гг. Данные нормативные документы были направлены на повышение качества жизни сельских жителей при помощи развития их производственного и общественного потенциала, а также оптимального использования природных ресурсов.

Данный период характеризуется наличием в государстве крупных и средних типов поселений, которые сохранили и оптимизировали социальную инфраструктуру. Данные поселения стали так называемыми сельскохозяйственными центрами. Меры государственной поддержки в первую очередь были направлены на развитие инфраструктуры

жизнеобеспечения, прежде всего, это касалось сельских населенных пунктов с высоким потенциалом развития, которые обеспечивали необходимый уровень доходов сельских жителей.

Следующий этап относится к 2011–2019 годам и связан с принятием Государственной программы развития регионов до 2020 года. В данной программе было обозначено дальнейшее развитие сельских территорий на основе выделения опорных сельских населенных пунктов. К опорным сельским населенным пунктам были отнесены крупные городские агломерации, а также сельские районы, тяготеющие к ним и образующие урбанизированные зоны жизни с высоким качеством.

Развитие опорных сельских населенных пунктов проводилось в рамках единой программы развития регионов с разработкой индивидуальных комплексных планов развития опорных сельских населенных пунктов. Такие индивидуальные комплексные планы предусматривали меры по расширению и модернизации действующих сельскохозяйственных производств, развитию МСБ, а также объектов социальной и инженерной инфраструктуры и других услуг.

Современный этап развития сельских территорий, начавшийся с 2020 года, характеризуется активизацией процесса повышения уровня и качества жизни сельского населения, модернизацией экономической инфраструктуры сельских населенных пунктов, обеспечение проживания сельского населения в поселениях, которые бы отвечали современным стандартам качества жизни.

Согласно данным комитета по статистике на 1.01.2020 года в Казахстане зафиксировано более 6,6 тысяч сельских населенных пунктов, в которых проживает почти 8 млн человек. Необходимо отметить, что за последние 15 лет количество сел в стране уменьшилось на 474 единицы.

Такое снижение количества сельских населенных пунктов явилось предпосылкой для их дальнейшего объединения и присвоения статуса поселков с населением свыше 10 тыс. человек. Данное объединение сел привело к росту сел с высоким и средним потенциалом развития, которые имеют развитую социально-производственную инфраструктуру.

Согласно критерию социально-экономического развития, сегодня в Казахстане 1314 сельских населенных пунктов относятся к высокому потенциалу развития, 4795 сельских населенных пунктов принадлежат к среднему потенциалу развития, оставшиеся 460 сельских населенных пунктов низкому потенциалу развития (рис. 4).

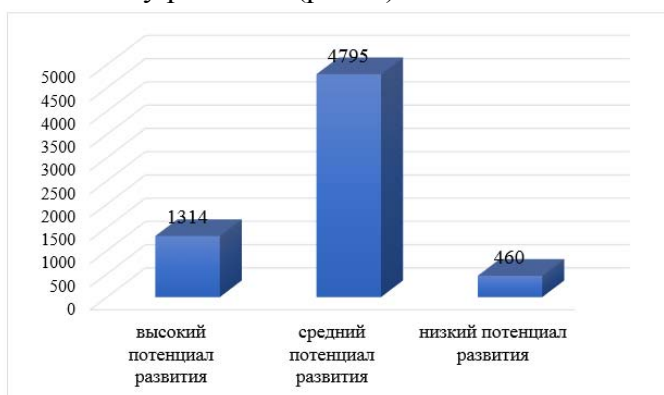


Рис. 4. Распределение СНП по уровню социально-экономического развития

Отметим, что за рассматриваемый период число наблюдается положительная динамика развития сельских населенных пунктов в Казахстане с высоким потенциалом с 14% до 20%, уменьшение сельских населенных пунктов со средним потенциалом развития с 74% до 73% и низким потенциалом развития с 12% до 7%.

В последние годы в Казахстане с целью обеспечения эффективной занятости рабочей силы и повышения жизненного уровня на селе был разработан ряд социально-экономических программ, среди которых особого внимания заслуживает «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства», программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 гг. «Еңбек» «Еңбек» а также «Дорожная карта занятости 2020», которая направлена на создание новых рабочих мест повышения доходов сельского населения. Отметим, что за последние 15 лет в Казахстане наблюдается снижение сельского населения, которые имеют доходы ниже прожиточного минимума с 34,2% до 4,5% в 2019 году. Доля сельского населения, которое имеет доход ниже продовольственной корзины в 2019 г. уменьшилось до 0,3%.

Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 гг. «Еңбек» направлена на повышение занятости сельского населения в малом и среднем предпринимательстве. Сочетание рассмотренных выше государственных программных документов помогли расширению бизнес инициатив предпринимателей в сельских населенных пунктах, а также послужили стимулом роста рабочих мест и спроса на труд в сельской местности.

Решение проблем развития села находится в прямой зависимости от эффективности политики государства в сфере агропромышленного комплекса. Поэтому сегодня внимание правительства акцентируется на вопросы развития будущего казахстанского села, стратегии социальной политики и развития инфраструктуры на селе.

Например, огромные надежды связаны с осуществлением программных направлений специального проекта «Ауыл – Ел бесігі» [8], который нацелен на модернизацию социально-экономической инфраструктуры села, обеспечение проживания сельского населения в поселениях, которые бы отвечали современным стандартам качества жизни.

В качестве основных целевых индикаторов выступают:

- улучшение условий жизни сельского населения в 2021 году до 64% по сравнению с показателями 2018 года – 58%;
- повышение качества проживания у 80% сельского населения в поселениях, которые бы отвечали современным стандартам качества жизни к 2030 году,
- рост объемов сельскохозяйственной продукции в 2,5 раза по сравнению с аналогичными показателями 2017 г.

Кроме этого, в число базовых задач повышения эффективности сельских территорий Республики Казахстан входит реализация новой концепции, направленной на развитие современных информационно-коммуникационных технологий.

Перечислим основные формы применения информационных технологий в развитии сельских территорий:

- повсеместное применение и использование программных продуктов (ГИС, ЗИС и др.);

- компьютерное сопровождение по самым разным направлениям в процессе управления сельскими территориями;
- подготовка визуализационного материала;
- подготовка исследовательских работ;
- обращение к сети Интернет (публичная кадастровая карта, электронные словари, справочники, и т. п.);
- организация и проведение мероприятий по принятию управленческих решений;
- обучающие программы и системы для кадров, работающих на селе;
- использование координирующих и контролирующих программы и т. д.

Таким образом, развитие агробизнеса по основным направлениям играет ключевую роль в стабильном экономическом развитии государства в целом, и сельских территорий, в частности.

Реализация программ развития сельских территорий Казахстана наглядно демонстрирует, что развитие данного процесса происходит постепенно по мере выполнения каждой из рассмотренных проектов. В то же время выбор направлений развития сельских территорий следует реализовывать согласно потребностям производства и прогнозных ресурсов, а также наличия спроса и инфраструктурных ограничений.

Только при условии соблюдения системных мер по ревитализации сельских территорий, продекларированных в рассмотренных государственных программах, позволит организовать крупные центры экономического роста на селе, создав таким образом, наиболее благоприятные и оптимальные условия для развития сельских территорий Казахстана. Рост

же платежеспособного спроса и повышение качества жизни на селе послужит основой для стабилизации процессов урбанизации.

К 2050 году доля малого и среднего агробизнеса в экономике Казахстана по данным экспертных оценок должна составлять не менее 50%, и этому призваны содействовать органы власти, институты развития, фонды поддержки малого и среднего предпринимательства.

Список литературы

1. Кемел М. Государственное регулирование развития АПК и сельских территорий: агропромышленный комплекс // Устойчивое развитие KZ. – 2015. – №9. – С. 37–54.

2. Сельское развитие Казахстана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.agromir.kz>

3. Меренкова И.Н. Устойчивое развитие сельских территорий: теория, методология, практика / И.Н. Меренкова. – Воронеж: ГНУ НИИЭОАПК ЦЧР России, 2017. – 265 с.

4. Данные Министерства национальной экономики Республики Казахстан Комитет по статистике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://stat.gov.kz/> (дата обращения: 29.10.2020).

5. Государственная программа социально-экономического развития «АУЫЛ» на 1991–1995 гг. и на перспективу до 2000 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo-respubliki-kazahstan-premer-ministr-rk/selskoe-hozyaystvo/id-P1800000423/> (дата обращения: 29.10.2020).

6. Закон «О государственном регулировании развития АПК и сельских территорий».

7. Государственная программа развития сельских территорий на 2004–2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z0500000066> (дата обращения: 29.10.2020).

8. Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства [Электронный ресурс]: https://www.akorda.kz/ru/events/astana_kazakhstan/participation_in_events/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-lidera-nacii-nursultana-nazarbaeva-narodu-kazahstana-strategiya-kazahstan-2050-novy-politicheskii- (дата обращения: 29.10.2020).

9. Постановление Правительства Республики Казахстан от 13 ноября 2018 года №746 «Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017–2021 годы с дополнениями и изменениями на 09.04.2020 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=33631396 (дата обращения: 29.10.2020).

10. Дорожная карта занятости – 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://primeminister.kz/ru/news/pravitelstvom-rk-utverzhdена-programma-%C2%ABdorozhnaja-karta-zanjatosti-2020%C2%BB> (дата обращения: 29.10.2020).

11. Проект «Ауыл – Ел бесігі» на 2020–2026 гг. [Электронный ресурс]: <https://www.gov.kz/memleket/entities/economy/press/news/details/programma-auyl-el-besigi-prinosit-svoiplody?lang=kk> (дата обращения: 29.10.2020).

ТРАНСФОРМАЦИЯ АСПЕКТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Мясоедов Сергей Александрович

Экономическая безопасность Российской Федерации и любого государства может рассматриваться только как составная часть национальной безопасности страны в целом.

По нашему мнению, экономическая безопасность – это такое состояние экономики и институтов власти, при которых обеспечивается гарантированная защита национальных интересов, социально-экономическое направленное развитие страны в целом, достаточный оборонный потенциал.

Таблица 1

Перечень основных документов, регламентирующих основы экономической безопасности Российской Федерации [1]

Направление	Документы
Экономическая безопасность	1. Конституция Российской Федерации (извлечение – Статья 83). 2. Федеральный закон «О безопасности». 3. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации. 4. Ежегодные послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации. 5. Стратегия развития Арктической зоны Российской Федерации и обеспечения национальной безопасности на период до 2035 года

Окончание таблицы 1

1	2
Экономическая безопасность	6. Основы государственной политики Российской Федерации в Арктике на период до 2035 года. 7. Экологическая доктрина Российской Федерации. 8. Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации. 9. Водная стратегия Российской Федерации на период до 2020 года. 10. Климатическая доктрина Российской Федерации. 11. Энергетическая стратегия России на период до 2030 года. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года

В условиях многополярного мира резко возрастает роль экономической мощи государств. При данной концепции несколько государств могут иметь паритетный уровень вооружённых сил, поэтому стратегия борьбы за ресурсы при многополярном мире смещается в экономическую сферу, в развитие концепции «ассиметричного ответа».

В условиях концепции устойчивого развития экономики весь спектр противостояний смещается в экономическую, политическую, информационную сферы.

Таблица 2

Уровни обеспечения экономической безопасности

Уровень	Составляющие
Доктринальный	Формирование национальных интересов, в том числе в экономической сфере
Концептуальный	Определение цели экономического развития в рамках национальной цели; определение ресурсов и средств обеспечения достижения цели; разработка технологии, методов, методологии достижения цели
Стратегический	Формирование стратегии национальной безопасности с детализацией в экономической сфере; обоснование и постановка целей национальной безопасности, стратегических планов; выявление и оценка угроз, факторов, среды нацбезопасности в сфере экономики
Практический	Разработка и реализация частных планов в рамках стратегии нацбезопасности на всех уровнях, корректировка, исходя из реалий средств, ресурсов обеспечения безопасности, прогнозирование рисков и их нейтрализация

При анализе публикаций по рассматриваемой проблеме, можно выделить следующие основные элементы системы экономической безопасности Российской Федерации:

- организационно-правовые структуры системы экономической безопасности;
- концепция национальной безопасности;
- стратегия национальной безопасности;
- национальные интересы;

- цели национальной безопасности;
- субъект;
- объект;
- потенциал безопасности;
- научно-методическое обеспечения защиты интересов и достижения цели;
- угрозы экономической безопасности;
- определение индикаторов экономической безопасности и их пороговых значений;
- интересы, цели, ресурсы, угрозы, риски, индикаторы экономической безопасности по отраслям в рамках национальной концепции безопасности.

Составными структурными элементами экономической безопасности государства, по нашему мнению, являются: политическая; законодательная; информационная; кадровая; технологическая; техническая; сырьевая; энергетическая; финансовая; бюджетно-налоговая; валютно-кредитная; экологическая; продовольственная; таможенная; международная; межотраслевая; региональная.

Любая из сторон безопасности связана не только с экономической защищённостью. Каждая из них, хотя в различной степени, связана и взаимодействует со всеми иными сферами жизнедеятельности государства.

Поэтому защищённость любой сферы может осуществляться только в рамках обеспечения безопасности всего общества. Именно этим объясняется принципиальная невозможность автономной разработки отдельных систем обеспечения частных видов безопасности. Необходимы общая

методология, теория, исходная концепция создания всесторонней защищённости государства.

Осуществление отдельных видов защищённости должно происходить в рамках и в соответствии с общей концепцией создания национальной системы безопасности.

Субъект безопасности – тот, кто обладает возможностями, волей, правами и обязанностями по обеспечению безопасности.

Основными субъектами безопасности Российской Федерации, по нашему мнению, являются: Президент Российской Федерации; Совет Безопасности Российской Федерации; Палаты Федерального Собрания Российской Федерации; Правительство Российской Федерации; законодательные и исполнительные органы субъектов Российской Федерации; Прокуратура Российской Федерации; Федеральная служба безопасности; Служба внешней разведки России; Министерство внутренних дел; Министерство иностранных дел; МЧС России; Центральный Банк Российской Федерации; Министерство финансов Российской Федерации; Федеральная таможенная служба; другие министерства, ведомства Российской Федерации, обеспечивающие выполнение информационной, промышленной, кадровой, технической, законодательной, образовательной, международной и других политик Российской Федерации.

Объект безопасности экономики – система взаимосвязей элементов экономики и состояние элементов экономики.

Угроза безопасности экономики – это наличие возможности перехода проблемы из состояния препятствия в состояние опасности для эффективного существования объекта, ограничивающее удовлетворение национальных интересов в

экономике, определяемое факторами, осознанной и неосознанной деятельностью.

Классификация видов угроз: а) по источнику: внешние и внутренние; б) по размеру ожидаемого ущерба: катастрофические, значительные, не существенные; в) по степени нейтрализации: преодолимые, локализуемые, не преодолимые; г) по важности: периферийные, важные, жизненные, выживания; д) по природе возникновения: социальные, институциональные, экологические, информационные, техногенные; е) по последствиям (степени охвата): глобальные, межстрановые, межотраслевые, отраслевые; хозяйственные; ё) по вероятности реализации: реальные, потенциальные, вероятностные, скрытые; ж) по возможности прогнозирования: прогнозируемые и непрогнозируемые; з) по объекту воздействия; И) объективные, субъективные.

Потенциал безопасности – взаимосвязь объектов и субъектов защиты, включающая взаимодействующие сферы и направления науки, образования, научно-технического прогресса, здравоохранения, трудовой и производственный потенциал, технологический потенциал, инфраструктурный потенциал, связь, торговые отношения, финансы, оборонный потенциал, правоохранительную систему, систему государственной безопасности, систему управления.

Наиболее часто угрозы безопасности, в условиях применения современных технологий противостояния, воздействуют на:

- 1) потенциал безопасности объекта (как правило, на объекты критической инфраструктуры);
- 2) систему принятия решений;

3) на формирование долгосрочной внутри и внешнеполитической деятельности (воздействия на молодое поколение, формирование заказчиком необходимых ему жизненных интересов (ориентиров) у молодого поколения, с целью проведения в перспективе необходимых акций по захвату ресурсов без применения военной мощи; формирование новой будущей элиты, воспитанной «на правильных идеалах»).

В современных условиях сила применяется косвенно в форме давления из разрозненных (но единых в управлении) центров в географических масштабах и в мировых политических уровнях, пунктов без формулирования прямой угрозы, с целью уменьшить мощь и влияние оппонента. Методы давления могут быть разнообразными, и они будут рассмотрены в рамках теории сетевых войн. Основная суть политического давления направлена на подрыв существующего политического строя и территориальной целостности; экономического – способствовать развалу экономики оппонента и т. д.

В результате проведения эффективной сетевой войны (партизанской фазы) против Российской Федерации за первые десятилетия существования новой России, мы имеем следующие прямые первостепенные угрозы безопасности развития реального сектора экономики России (табл. 3).

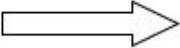
Российская Федерация в настоящее время проводит реализацию ряд программ по развитию реального сектора экономики страны, но сырьевая направленность и процветание спекулятивно-финансового сектора остаётся доминирующим в реалиях экономики нашей страны.

Таблица 3

Классификация экзогенных (причинных) и эндогенных (следственных) прямых угроз безопасности реального сектора экономики

Причинные (экзогенные) угрозы		Зависимые (эндогенные) угрозы
1. 0		1. Высокий уровень износа основных производственных фондов.
2. Низкий уровень государственной собственности в экономике.		2. Низкий технологический уровень производства.
3. Отсутствие государственного регулирования процессов обновления основных фондов, внедрения НИОКР, ресурсосберегающих технологий, изъятия рентных доходов		3. Снижение уровня подготовки профессиональных кадров для реального сектора экономики.
4. Коррупция в сфере государственного регулирования реального сектора экономики		4. Низкая конкурентоспособность отечественной промышленности.
5. Отсутствие комплексной программы действий по защите отечественных товаропроизводителей на мировых рынках		5. Структурная деформированность экономики в сторону сырьевой. 6. Низкая инновационная активность

Окончание таблицы 3

1	2	3
<p>6. Гипертрофированная денежно-кредитная политика в отношении реального сектора экономики (уровень рентабельности банковского сектора выше уровня доходности организаций реального (производственного) сектора экономики)</p>	 <p>СЛЕДСТВИЕ</p>	<p>7. Рост материалоёмкой и энергоёмкой продукции. 8. Коррупция в большинстве сферах деятельности хозяйствующих субъектов. 9. Бегство капитала из страны. 10. Наличие межотраслевых ценовых диспаритетов. 11. Присвоение частным капиталом природной ренты России. 12. Сырьевая направленность экспорта. Зависимость от импорта техники и технологий</p>
<p>7. Уравнительная система налогообложения в сырьевых отраслях, отсутствие налогового стимулирования обновления основных производственных фондов, внедрения НИОКР, рационального использования ресурсов, незначительное изъятие рентных доходов</p>		

В современных условиях глобализация расходится с декларируемыми принципами. Процессы глобализации

соответствуют больше не политике всеобщей ликвидации национальных качеств и особенностей, а, напротив, формируется ситуация, когда одни государства проводят политику по укреплению своих национальных интересов за счёт умаления и ликвидации национальных интересов других, более слабых стран, что предполагает в первую очередь недоучёт, извращение или полное забвение этими нациями своих определяющих интересов.

Проводимая политика характеризуется в специальной литературе как война четвёртого поколения (сетевая война).

Война нового поколения сопряжена, прежде всего с пониманием того, что война ведётся не только во время проведения войсковых операций, с использованием боевой техники и вооружений, но и время между боевыми действиями продолжительностью в годы и десятилетия.

Исходя из этого, экспертами предлагается классифицировать экономические, социальные, информационные, политические акции в боевые операции.

Война нового типа (сетевая – network-centric warfare) требует применение новых принципов оперативного искусства.

Ввод войск необязателен при новой (сетевой) войне, если бизнес-структуры противника либо иные агенты противника получают легальный доступ к необходимым им природным, материальным, интеллектуальным ресурсам за счёт проведения эффективных политических акций, экономических мероприятий и т. д.

Сетецентрическая война (сетевая война) – скоординированный комплекс действий, обеспечивающих достижение информационного превосходства, за счёт изменения

ценностных, нравственных, социальных, экономических, национальных, образовательных стандартов и ориентиров окружающего мира.

Поэтому основным объектом атаки является сознание и ценностные ориентиры детей и молодого поколения, как правило, не имеющих на момент проведения информационных операций чётких сформировавшихся социальных и иных установок.

Современная война – сетевая война.

Сетецентрическая архитектура построения вооружённых сил и системы управления ими имеет целью создание единого информационно-боевого пространства, обеспечивающего доминирующее положение одной из сторон.

Цель сетевой войны – установление контроля над всеми участниками боевых действий (противник, союзник, а также нейтральный субъект) в мирное и военное время и постоянное формирование среды для манипулирования ими и всеми ресурсами, им принадлежащим.

Либо цель сетевой войны – превращение врагов, союзников, нейтральных субъектов в запрограммированные управляемые объекты.

Основная задача сетевой войны – формирование модели поведения союзников, нейтральных субъектов мирового сообщества, врага.

Цель единого информационно-боевого пространства:

– воздействие на информационные потоки противника для разрушения его системы государственного, военного управления и разведки, дезорганизация его вооружённых сил, органов безопасности и правопорядка и мирного населения;

– оптимизация информационных потоков, обеспечивающих эффективное функционирование собственных сил и средств, на театре войны, взаимодействие с собственными и союзными силами, развёрнутыми или действующими на этом и других театрах, а также с системой государственного и военного управления, разведки, связи и информации своей страны.

Концепции сетевой войны:

– непрерывное ведение операций во времени и в разнонаправленных сферах деятельности – война ведётся постоянно и на все виды пространства;

– победа в битве до её начала – стремление к достижению намеченных целей без проведения войсковой операции;

– невоенные стадии проводятся на высокоинтеллектуальном, виртуальном уровне;

– кроме традиционных объектов воздействия, в сетевой войне целями являются и виртуальные цели – человеческая психика, жизненные ориентиры населения, мотивация людей, эмоции людей, система национального образования, история нации (государства), информационная среда, экономическая политика страны, государственная политика, банковская и бюджетная сферы, биржевая деятельность и другие виртуальные объекты;

– основной период ведения сетевой войны – мирное время (спецоперации, «партизанские» действия), завершающая стадия – войсковая либо полицейская операции (при необходимости);

– управление войной формируется заблаговременно.

Средства сетевой войны – войска, оружие, технологии, способные реализовать концепцию сетевой войны.

Наиболее очевидными средствами ведения сетевой войны, по нашему мнению, являются: действия руководства государства, бизнес сообщество, поведенческие ориентиры влиятельных политических и деловых кругов страны, регулярные армии, все виды государственных и частных разведок и аналитических центров, журналистское сообщество, религиозное сообщество, экономические процессы, социальная политика, научные открытия, высокие технологии по всем направлениям, образовательная среда, научное сообщество, общественные организации, дипломатическая работа, международное сообщество, сознание граждан страны.

Основной уязвимый аспект сетевой войны – безопасность средств передачи информации.

Указанные действия в табл. 4, проводятся группами, тесно связанными с иностранными государственными и бизнес структурами конкурентов.

Российская Федерация – единственное государство, из претендующих на ведущие позиции в мировом экономическом сообществе, которое проводит открытую политику допуска иностранных организаций к добыче невозобновляемых ресурсов – полезных ископаемых, и даже к разведке месторождений полезных ископаемых на своей территории. В государствах «Большой семёрки» действует скрытые либо официально закреплённые ограничения и запреты на возможность разрабатывать месторождения полезных ископаемых иностранными бизнес-структурами. В ряде стран «Государств двадцати» применяются ограничения на деятельность

резидентов в сфере добычи полезных ископаемых, а уж тем более в геологоразведке, при этом не допускаются транснациональные корпорации.

Таблица 4

Перечень основных элементов операций скрытой (экономической) фазы сетевой войны применительно к управлению промышленного сектора экономики Российской Федерации

Элементы	Возможные результаты
Пропаганда экономического либерализма	<p>Допуск иностранных, транснациональных компаний на стратегические рынки государства (где доминировали госструктуры и отечественные организации, имевшие незначительные для мировой экономики капитал).</p> <p>Национальные бизнес-структуры не способны эффективно противостоять мировым вызовам по причине демонополизации рынка и без предварительного создания на мировом уровне российских конкурентоспособных организаций.</p> <p>Потеря государством стратегических и значимых для национальной безопасности технологий, производств, снижение госконтроля над процессами формирования безработицы и экономической и технологической зависимости</p>

Продолжение таблицы 4

1	2
Отказ от государственного регулирования рынков, факторов и условий производства	Захват рынка более крупными (по объёму капитализации ресурсов, по спектру политических, экономических, информационных и других рычагов воздействия) иностранными корпорациями. Рост уязвимости национальной экономики от политики и действий монополий, как отечественных, так и иностранных. Закрывание и потеря значимых технологий и производств для национальной безопасности, как невостребованные в настоящих рыночных условиях
Отказ от защиты внутреннего производителя	Критическая зависимость от действий иностранных корпораций. Потеря государственного контроля над факторами по поддержанию социальной стабильности общества, воспроизводства отечественного производственного и технологического потенциала отраслей экономики
Дробление государственных монополий	Повышения уровня влияния крупных иностранных и отечественных корпораций на значимые для национальной безопасности рынки

Продолжение таблицы 4

1	2
Сдерживание роста доходов населения	<p>Сохранение высокого уровня социальной напряжённости в обществе.</p> <p>Формирование условий по привлечению народных масс в террористические формирования, криминальные сообщества, общественные организации, с иностранным участием, и в другие структуры, имеющие целью подрыв основ государственной власти.</p> <p>Ограничение роста внутреннего потребительского рынка страны, снижение уровня ёмкости рынка страны.</p> <p>Нарушение воспроизводственного цикла обращения отечественного капитала</p>
Приватизация (постоянно продолжающийся процесс)	<p>Потеря государственной собственности, потенциальных государственных доходов, за счёт нежелания создать эффективную работу на госпредприятиях либо сознательного перевода воспроизводимых ресурсов государства в бизнес-структуры.</p> <p>Поощрение индивидуального настроения в бизнес-структурах, формирование в бизнес-среде потребительского отношения к государству и неспособность современного отечественного «бизнеса» создавать новые крупные промышленные объекты</p>

1	2
Инициирование (пропагандирование) размещения отечественного частного и государственного капитала за рубежом	Возможность контроля иностранными ТНК и спецслужбами за деятельностью отечественных организаций, лиц и Российской Федерацией. Наличие возможности у потенциальных конкурентов частично ограничить доступ к собственным ресурсам либо полное их блокирование на иностранных счетах. Элемент влияния и управления на принимаемые в Российской Федерации значимые политические, коммерческие, кадровые и иные решения

Считаем, что интеграция в мировое экономическое пространство, участие Российской Федерации в геоэкономических процессах, формируют необходимость в том, чтобы многие современные знания в экономике были дополнены или скорректированы с учётом понятия «безопасность».

Основа национальной безопасности страны – экономическая безопасность.

Если в международном праве воздействия военной силы ограничено и однозначно определены случаи её применения, то использование экономической и особенно финансовой мощи позволяет обеспечить не менее эффективное насильственное воздействие на суверенные интересы другого государства и присвоение его ресурсов, как это можно сделать с помощью вооружённых сил.

По нашему мнению, экономическая безопасность – это такое состояние экономики и институтов власти, при которых обеспечивается гарантированная защита национальных интересов, социально-экономическое направленное развитие страны в целом, достаточный оборонный потенциал.

Экономическая безопасность страны должна обеспечиваться, прежде всего, эффективностью самой экономики, она должна защищать сама себя на основе эффективного и поступательного развития всех составных элементов, повышая потенциал безопасности [2, с. 20].

Каждая решённая проблема ведёт к возникновению новых вызовов, причём часто более существенных и сложных, чем предыдущие.

В современных условиях, в условиях геоэкономики, устойчивого развития особую роль играют внешние угрозы [3, с. 15]. Среди основных причин возникновения внешних угроз безопасности России в экономической сфере, по нашему мнению, следует выделить следующие:

- стремительное развитие процесса транснационализации экономических связей, интернационализации мирового хозяйства – глобализация;

- неравномерное распределение ресурсов, месторождений полезных ископаемых по основным странам потребителям всех видов ресурсов;

- растущая независимость интернациональных коммерческих субъектов (транснациональных), располагающих значительной политической и финансовой властью, обладающих весомым влиянием на ресурсы отдельных стран;

- высокая степень мобильности и взаимосвязи сырьевых рынков на базе новейших информационных технологий (возможность спланированной акции по обвалу какого-либо рынка);

- многообразие экономических и политических инструментов по защите национальных интересов стран производителей и стран потребителей минерального сырья и высокая степень изменчивости политики основных ресурсодобывающих и потребляющих государств;

- взаимопроникновение и взаимосвязь сырьевой политики государства и его внешней и внутренней политики;

- усиление конкуренции и трений между государствами в сферах добычи, поставки минерального сырья, производства продуктов его переработки и иных сферах, по причине защиты ресурсов отечественных транснациональных сырьевых компаний, в том числе при разработке и реализации стратегий завоевания мировых сырьевых рынков и уникальных, богатых месторождений полезных ископаемых;

- наращивание доли в отечественной добывающей отрасли, сырьевых компаниях иностранного капитала;

- физическое ограничение невозобновляемых полезных ископаемых в природе и отсутствие перечня градации по степени стратегической важности полезных ископаемых для основных потребителей продукции минерально-сырьевого комплекса в Российской Федерации;

- структурная деформация экономики нашей страны в сторону сырьевых отраслей;

- «утечка мозгов» и технологическое отставание технологиях отраслей реального сектора экономики;

- низкий уровень оплаты труда, не стимулирующий внедрение передовых промышленных технологий и робототехники.

Основные цели комплексной отраслевой стратегии по экономической защите отечественных производителей и государственных интересов в системе реального сектора экономики должны, по нашему мнению, включать как минимум:

- определение приоритетных стратегических зон влияния России на мировых рынках (исходя из собственной обеспеченности конкретным ресурсами и из национальных интересов России);

- определение критериев и параметров (количественных и качественных пороговых значений) промышленной политики России, отвечающих требованиям экономической безопасности;

- разработку механизмов и мер идентификации угроз и их носителей для безопасности России в реальном секторе экономики;

- характеристику сфер локализации угроз и их направлений проявления;

- установление основных субъектов угроз, механизмов функционирования угроз, критериев оценки, уровня их наличия и развития, области воздействия угроз на экономику, социально-экономическую систему в целом и на промышленный комплекс страны в частности;

- разработку методологии прогнозирования, сценариев развития, выработку тактики действий в момент выявления определённых угроз, с целью их локализации и нейтрализации, проведение исследований по оценке тенденций и возможностей модификации прогнозных угроз;

- организацию эффективной и адекватной системы органов государственного контроля за приоритетными мировыми рынками;

- формирование сценариев развития отрасли с использованием политических, законодательных, экономических механизмов и мер государственной политики при изменении определённых параметров функционирования, институциональных преобразований, с оценкой их способности нейтрализовать или смягчить воздействие негативных факторов;

– определение объектов, предметов, параметров контроля за обеспечением экономической безопасности России в системе реального сектора экономики.

Все вышеперечисленные факторы входят в зону геоэкономических интересов России в системе мирового экономического пространства и должны регулироваться на государственном уровне либо при непосредственной поддержке государственных ведомств и служб.

Исходя из вышеизложенного, необходимо совершенствовать работу по формированию набора инструментов, стимулирующих устойчивое развитие экономики в рамках следующих направлений:

– корректировка соответствующей нормативно-правовой базы;

– более детальное расширение перечня показателей, предоставляемых промышленными организациями в бухгалтерской (финансовой) отчётности, по направлению средств на закупку оборудования, созданного по запатентованным технологиям срок регистрации которых не превышает 3 лет, по привлечению заёмных средств, в том числе от иностранных инвесторов, о величине задолженности иностранным компаниям либо компаниям с иностранным участием и другие показатели, определяемые параметрами национальной безопасности;

– создание единого информационного поля между контролирующими региональными, федеральными государственными структурами;

– издание регулярного ежегодного справочника перечня основных действующих и потенциальных угроз национальной безопасности, либо в рамках экономической безопасности, с обязательной детализацией угроз в промышленном секторе экономики;

– включение в систему подготовки кадров для государственной службы и промышленного сектора экономики изучение дисциплины «Экономическая безопасность», либо изучение её базовых компетенций;

– создать межведомственную комиссию по выявлению и нейтрализации угроз экономической безопасности в реальном секторе экономики, в обязанности которой входило бы и стратегическое планирование;

– стимулирование создания вертикально интегрированных промышленных групп в различных промышленных отраслях;

– стимулирование внутреннего спроса на промышленную продукцию отечественного промышленного комплекса в различных стадиях его передела.

Список литературы

1. Совет безопасности Российской Федерации. Официальный сайт <http://www.scrf.gov.ru/security/docs/>

2. Мясоедов С.А. Анализ концептуальных основ устойчивого экономического развития // Экономические науки. – 2017. – №7(152). – С. 19–22.

3. Мясоедов С.А. Анализ процесса формирования концепции устойчивого развития экономических отношений // Экономические науки. – 2016. – №04. (137) – С. 13–17.

4. Институт экономики Российской академии наук в лицах / отв. ред. М.И. Воейков. – СПб.: Алетейя, 2020 – 432 с.

5. Экономическая безопасность России: общий курс: учебник / под ред. В.К. Сенчагова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2009. – 815 с.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Радина Оксана Ивановна

Чеснокова Алина Валерьевна

Володина Татьяна Викторовна

В период пандемии бизнес подвергся серьезным испытаниям на прочность. Большинство компаний вынужденно перевели сотрудников на условия дистанционной работы. По данным аналитического центра НАФИ, в условиях перехода на новый режим большинство сотрудников предприятий отметили снижение результативности персонала [1]. Однако согласно прогнозу Минтруда, дистанционная форма после карантина все же не потеряет своей актуальности [2]. В связи с этим возникает необходимость в выборе грамотной стратегии организации рабочего процесса.

Главная проблема, сохранения работоспособности в условиях дистанционной работы заключается в том, что для предприятий и работников, которые ранее не имели опыта работы из home-office, такая ситуация определенно стресс. Существуют определенные сложности, влекущие за собой определенный рабочий настрой вне офиса. В табл. 1 представлены характеристики причин возникновения разных видов производственных сложностей при организации работы в дистанционном режиме.

Таблица 1

Характеристики причин возникновения разных видов производственных сложностей при организации работы в дистанционном режиме

<i>Сложности в организации производственной деятельности сотрудников</i>	<i>Причины возникновения разных видов сложностей при организации работы в дистанционном режиме</i>
Непонимание, паническое состояние и дезинформация работников	Из-за виртуального пространства работники постоянно чувствуют тревогу, чрезмерную ответственность за свою «удаленную» работу
Ощущение бесконтрольности	Чем большее количество сотрудников, тем сложнее контролировать каждого из них
Не всегда наблюдаются синхронные действия между сотрудниками и аппаратом управления	Сложность контроля над каждым сотрудником влечет за собой нестыковки выполнения целей предприятия в целом
Недостаточно мотивации	Отсутствие самоорганизованности и мотивации в домашних условиях

Как же справляться с данными трудностями? Чтобы упорядочить несогласованности среди работников, необходимо упорядочить условия для дистанционной деятельности. Среди мероприятий, на которых руководителю следует сфокусироваться, выделяются [3]:

– оснащение рабочего места для работы в дистанционных условиях внутрипроизводственные доступы к информационным системам, установка онлайн-связи и т. д.;

- сплоченность работы в команде;
- производственные общения: брифинги, производственные совещания, режим видеоконференции и т. п.

Роль руководителя в коллективе является неким маяком при упорядочивании производственного управления. Сотрудники ощущают внимание со стороны руководства. Помимо поддержания корпоративного настроения коллектива и сплоченности в организации работы необходимо поддерживать эмоционально служащих в период удаленной работы, поощрять инициативу, а также не принимать жесткий контроль над сотрудниками.

Поставленные руководством цели и директивы, фиксировать в доступных корпоративных сервисах. Рекомендуются использовать такие сервисы как: CRM, Outlook, TFS, Jira, Slack, Trello и другие.

Синхронизация действий по выполнению поставленных задач решает несколько проблем:

- снижаются риски некачественного исполнения производственных функций сотрудниками;
- оптимизируется функция контроля над работой сотрудников в течении рабочего времени;
- нет необходимости микроменеджмента [4].

Организационная сущность управленческого решения заключается в эффективном вовлечении персонала организации. С этой целью необходимо создать мобильную команду единомышленников, использовать современные инструктивные документы и положения, распределить функционально обязанности, наделить правами и полномочиями, использовать актуальную систему контроля качества выполняемых работ. Немаловажным представляется обеспечение работников информацией, а также оборудованием и технологией с целью

оптимизировать координацию работы всего производственного процесса.

Некоторыми учеными [3–5] представлены интересные направления в определении понятия организационного механизма управления персоналом, представленные в табл. 2.

Таблица 2

Содержание подходов к определению сущности организационного механизма управления персоналом

Подходы к определению организационного механизма управления персоналом	Сущность метода
1	2
1 подход:	организационный механизм управления персоналом включает в себя совокупность элементов производственного процесса (трудовые ресурсы, средства труда, предметы труда, информация); способы организации отношений между элементами, организационными формами, методами, правовыми нормами и стандартами, обеспечивающими рациональное функционирование всей производственной системы

1	2
2 подход:	организационный механизм управления персоналом рассматривается как система правил, законов и процедур, регулирующих взаимосвязь участников в коллективе
3 подход:	организационный механизм управления коллективом – совокупность инструментов принятия управленческих решений
4 подход	организационным механизмом управления персоналом является совокупность методов, приемов формирования и регулирования отношений субъектов с внутренней и внешней рыночной средой

Анализируя представленные подходы по содержанию организационного механизма управления персоналом, мы ориентируемся на третий подход в научно-исследовательской работе и берем его за основу. Таким образом, этот механизм определяет, как члены организации ведут себя и как они принимают решения. Для того чтобы руководящий орган (например, руководитель) выбрал тот или иной алгоритм принятия решения, необходимо прогнозировать действия персонала – их ответ на определенные контрольные действия.

Избранный подход организационного механизма управления персоналом связан с объективностью действия экономических законов и принципов. Особенности организационного механизма определяются характером следующих действий по организации управления персоналом:

– действия по созданию, формированию единого, как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих частей, которые определяются целями структуры системы управления;

- действия по формированию, созданию элементов целого, как подсистемы системы управления
- действия по обеспечению внутреннего распорядка, согласованности, взаимодействия дифференцированных и автономных частей системы управления;
- действия по приведению системы управления и ее элементов в соответствие со стратегической миссией, целями и характером объекта управления
- действия по адаптации системы управления к внешней среде.

Таким образом, действия по организации управления персоналом представляются как создающие, целенаправленные и скоординированные. Такой характер действий определяет методологические подходы, методы и приемы, которые являются инструментами организационных механизмов.

Схема организационного механизма выглядит как перечень функции в системе «организатор – исполнитель». Представленная схема входит в рамки производственной деятельности, в которых структура, регламентация и средства равноценно важны [3].

Организационный механизм принятия управленческих решений в системе управления персоналом в период работы в дистанционном режиме работы представлен на рис. 1.



Рис. 1. Организационный механизм принятия управленческих решений в системе управления персоналом в период работы в дистанционном режиме работы

Методологические инструменты организационного механизма принятия управленческих решений в системе управления персоналом в период работы в дистанционном режиме работы:

- структурные механизмы. Структура предприятия определяет количество и специфику подразделений, их подчиненность и взаимосвязь, разделение управленческих решений по уровням и количество уровней управления;
- организационные и административные механизмы. Это взаимодействия подразделений и должностей на предприятии, распределение ответственности между ними, возникающие в процессах управления;
- информационные механизмы характеризуются перечнем источников входящей и исходящей информации, сетей связи, а также взаимосвязями носителей информации.

Обратим внимание на то, что управленческие решения в системе управления персоналом носят многоуровневый характер. Механизмы, работающие на микроуровне (предприятие), руководствуются государственными и региональными органами управления при разработке стратегий социально-экономического развития территорий [4].

Специалисты коммерческих предприятий регулярно мониторят и оперативно реагируют на изменяющиеся законодательные и нормативные акты и решения и определяют наиболее оптимальные профессиональные решения.

Проанализируем основные этапы процесса принятия управленческих решений в коммерческой организации на современном этапе развития рыночных экономических условий.

Алгоритм процесса управления на коммерческом предприятии в системе управления персоналом представлен на рис. 2.

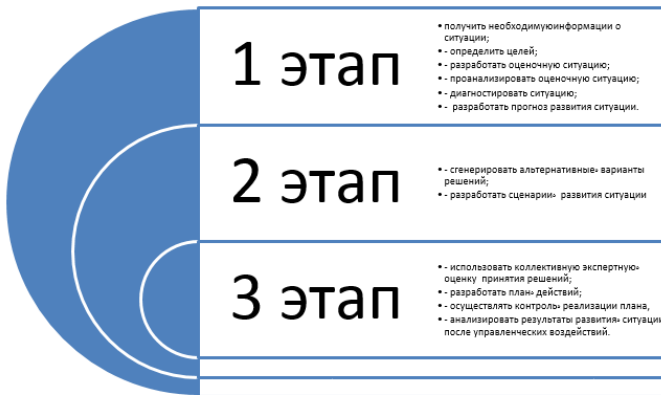


Рис. 2. Алгоритм процесса управления на коммерческом предприятии в системе управления персоналом

Выработка управленческих решений основывается на информации о рыночной ситуации, конструктивном анализе и оценках производственной деятельности.

На первом этапе разработки управленческого решения в коммерческой организации необходимо: получить необходимую информацию о рыночной ситуации; определить стратегические цели; создать систему оценки, проанализировать и диагностировать ситуацию; выработать прогноз развития предприятия.

Второй этап разработки управленческого решения в коммерческой организации предусматривает генерирование вариантных решений и выработку сценариев развития ситуации.

Третий этап разработки управленческого решения в коммерческой организации предполагает использование экспертной оценки принятия решения; необходимо предложить план работы; мониторинг выполнения плана, рассматривать результаты развития ситуации после административных действий.

Распределение полномочий на этапах процесса принятия управленческих решений в коммерческой организации представлено в табл. 3.

Таблица 3

Распределение полномочий на этапах процесса принятия решений в системе управления персоналом коммерческой организации

Основные полномочия управленческого решения в системе управления персоналом	Субъекты управленческого решения
1	2
Выработка управленческого решения	Директор
Разработка механизма принятия управленческого решения	Директор

Окончание таблицы 3

Стратегическое и оперативное планирование управленческого решения	Директор, бухгалтер, руководители отделов и подразделений
Выполнение управленческого решения	Руководители отделов и подразделений
Контроль над выполнением решения	Директор

Как видно из табл. 3, принятие управленческих решений в системе управления персоналом коммерческой организации во многом зависит от лидерского фактора, чаще решения принимаются по принципу единоначалия, так как персональную ответственность несет руководитель предприятия.

Степень распределения полномочий при принятии управленческих решений на коммерческом предприятии рекомендуется определять с помощью Матрица распределения полномочий при принятии решений в системе управления персоналом коммерческой организации в условиях дистанционной работы (условный пример), представленная в табл. 4.

Таблица 4

Матрица распределения полномочий при принятии решений
в системе управления персоналом коммерческой
организации в условиях дистанционной работы
(условный пример)

Виды производственной деятельности	Директор	Технический отдел	Финансовый отдел	Бухгалтерия	Административный отдел	Служба маркетинга	Производственные подразделения
1	2	3	4	5	6	7	8
Планирование деятельности							
Фактическая ответственность							
Необходимо ста- вить в известность							
Необходимость консультироваться							
Необходимость консультироваться							
Необходимо ставить в известность							
Необходимость консультироваться							
Необходимо ставить в известность							

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8
Проведение анализа деятельности	Фактическая ответственность	Необходимо ставить в известность	Общее руководство	Необходимость консультироваться	Необходимо ставить в известность	Необходимость консультироваться	Необходимо ставить в известность
Финансовое планирование	Общее руководство	Необходимо ставить в известность	Фактическая ответственность	Возможность консультироваться	Необходимо ставить в известность	Необходимо ставить в известность	Необходимо ставить в известность

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8
Снабжение компании товаром	Общее руководство	Необходимо ставить в известность	Необходимость консультироваться	Необходимо ставить в известность	Необходимо ставить в известность	Необходимо ставить в известность	Возможность консультироваться
Маркетинговое планирование	Фактическая ответственность	Необходимо ставить в известность	Общее руководство	Общее руководство	Необходимо ставить в известность	Общее руководство	Необходимо ставить в известность
Бухгалтерский учет	Общее руководство	Необходимо ставить в известность	Общее руководство	Фактическая ответственность	Необходимо ставить в известность	Необходимость консультироваться	Необходимость консультироваться

Окончание таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8
Документальное оформление торгово-технологических операций	Фактическая ответственность	Необходимо ставить в известность	Необходимость консультироваться	Возможность консультироваться	Необходимо ставить в известность	Возможность консультироваться	Необходимо ставить в известность
Управление человеческими ресурсами	Фактическая ответственность	Необходимо ставить в известность	Возможность консультироваться	Необходимо ставить в известность	Необходимость консультироваться	Возможность консультироваться	Возможность консультироваться

Результаты распределения полномочий в системе управления персоналом не носят обязательный характер, а лишь на условном примере показано возможное распределение ответственности.

Экспертную оценку уровня принятия решений в системе управления персоналом коммерческого предприятия предлагается осуществлять по 5-балльной системе. Условный пример оценки уровня принятия управленческого решения в системе управления персоналом коммерческого предприятия представлен в табл. 5.

Таблица 5

Балльная оценка уровня принятия решений персоналом предприятия (условный пример)

Лицо, принимающее решение	Оценка качества принятия решений	Пояснения
1	2	3
Директор	2	Часто диктаторские решения, не принимает во внимание коллективное мнение
Бухгалтер	4	Решения стандартные, безынициативное
Начальник финансового отдела	5	Проявляет творческий подход, но ограничен должностными обязанностями
Начальник коммерческого отдела	5	Проявляет инициативу и рыночный подход, но ограничен должностными обязанностями

Окончание таблицы 5

1	2	3
Начальник административного отдела (делопроизводитель)	4	Решения обычные, выполнение согласно инструкциям и распоряжение руководства
Руководители подразделений	4	Решения стандартные, соблюдение технологического процесса
Менеджеры среднего уровня	2	Не проявляют активности, руководствуются распоряжениями администрации предприятия

В целом по результатам исследования процесс разработки и принятия решений в коммерческой организации можно назвать удовлетворительным, тем не менее, можно предложить рекомендации по его усовершенствованию, а именно:

1) с целью принятия наиболее эффективных решений необходимо осуществлять более адекватную диагностику ситуации;

2) рекомендации, направленные на повышение квалификации сотрудников;

3) использование новых информационных технологий для организации технологического процесса переработки информации.

Одним из важных аспектов является мотивация труда сотрудников.

С целью повышения эффективности мотивирования работы сотрудников, работающих в дистанционном режиме, рекомендуется использовать модель инвестиций в мотивацию. Сущность такой модели заключается в следующем: изначально необходимо планировать объём работы сотрудникам, который с финансовой точки зрения низко затратный для предприятия, но при этом оказывает существенное значение на мотивационные стимулы работников в целом. К таким мерам можно отнести незначительное послабление режимного контроля со стороны линейных руководителей подразделений. Следующим этапом нематериальной мотивации должна сложиться система вознаграждения по итогам работы. Это могут быть корпоративные льготы. Например, дополнительное медицинское страхование, бонусы за производительность, гибкий график работы, программы развития сотрудников, участие в оздоровительных программах, согласование политики отпусков, привлекательный социальный пакет и т. п.

Необходимо отметить и демотивирующие факторы, влекущие за собой снижение эффективности трудовой деятельности сотрудниками. Одной из значимых причин может быть смена внутренней положительной мотивации на активную внутреннюю отрицательную мотивацию (демотивацию). Этому могут способствовать как организационные факторы, так и внутренние (фрустрационное состояние в результате разрушения предполагаемых ожиданий). Демотивирующим фактором может быть торможение или отсутствие возможности повышать свой уровень компетентности. Такая ситуация может привести сотрудника в зону «формального соответствия», нарушенные профессионального ожидания. Кроме того, немало важными являются факторы недостатка информации, недоверие со стороны руководства предприятия, недостаток коммуникации – все это накладывает определенный

градус тревоги возможности сокращения рабочего места, профессиональной неустойчивости, а зачастую стрессового состояния.

Грамотным разрешением такой ситуации может быть коммуникационная поддержка руководителем в форме брифинга, производственного совещания, вопрос – ответ в чате, утренней «пятиминутки», но это должно быть в заранее установленное рабочее время согласно регламенту.

Работая в дистанционных условиях, уровень доверия между сотрудниками должен быть намного выше и при этом необходимо четко ставить цели и задачи выполняемой работы. Рекомендуется использовать формат OKR (Objectives and Key Results – Цели и ключевые результаты). С использование такого формата сотруднику будет представлен запланированный объем производственных функций, которые можно выполнять по удобному графику без постоянного контроля со стороны руководителя подразделения.

Работая с сотрудниками в дистанционном режиме, необходимо понимать, что такой подход эффективен только при взаимном доверии руководителя и членов команды. Чтобы выстроить это доверие, руководителю нужно учиться понимать, что важно его сотрудникам, какие у них потребности. Основываясь на потребностях конкретного человека, можно выстроить эффективную работу с ним благодаря индивидуальному подходу и человеческому отношению.

Подводя черту вышеизложенному, отметим, что принятие решений в системе управления персоналом в условиях дистанционной работы является основной составляющей функции управления предприятием. Рациональное и объективное принятие решений рекомендуется для улучшения процесса принятия обоснованных решений в рыночных ситуациях. Предложенный авторский подход в разработке

организационного механизма принятия управленческого решения в системе управления персоналом в условиях дистанционной работы основывается на научном познании производственного процесса, моделей и методов принятия решений.

Список литературы

1. Аналитический центр NAFI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nafi.ru>
2. Сотрудники, перешедшие на удаленный формат, сообщили о снижении своей эффективности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nafi.ru/en/analytics/sotrudniki-pereshedshie-na-udalennyy-format-soobshchili-o-snizhenii-svoey-effektivnosti/>
3. Глава Минтруда: удаленка сохранится в РФ и после пандемии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yandex.ru/turbo/newsru.com/s/russia/24nov2020/rudistant.html>
4. Радина О.И. Некоторые аспекты решения проблем адаптации персонала на предприятиях сферы услуг / О.И. Радина, О.Ю. Сиротенко // Актуальные проблемы общества в современном научном пространстве: сб. науч. статей. – Уфа: АЭТЕРНА, 2017. – Вып. 29, Ч. 1. – С. 216–218.
5. Смирнов А.В. Анализ и оценка процесса разработки управленческих решений в коммерческой организации / А.В. Смирнов, М.Г. Жакупова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2013. – №10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/10/3097>
6. Как мотивировать сотрудников работать на «удаленке» <https://zen.yandex.ru/media/id/5e54e9bfb501f46d45bad3b2/kak-motivirovat-sotrudnikov-rabotat-effektivno-na-udalenske-5e86fe23587fbc1699354fcd>

КОМПЕНСАЦИИ КОМПАНИИ

Токаревских Анастасия Андреевна

DOI 10.31483/r-97751

Цель: проанализировать современное состояние формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала в организациях.

Методы: критический анализ и синтез, наблюдение, сравнение.

Результаты: Управление компенсациями, которое обеспечивает финансовый успех и благополучие как работодателя, так и работника, делает обоих счастливыми. Работодатели, которые награждают сотрудников зарплатами в рыночном диапазоне, заслуженными премиями и стимулами для улучшения образа жизни сотрудников, демонстрируют свою ценность для своих сотрудников. В результате сотрудники будут чувствовать себя более мотивированными и заинтересованными и, в свою очередь, будут отдавать свои деньги работодателю за счет повышения производительности и качества работы. Эти симбиотические отношения между работодателем и работодателем жизненно важны для создания корпоративной культуры, состоящей из счастливых и полных энтузиазма сотрудников.

Выводы: Менеджеры по вознаграждениям стремятся привлечь, удерживать и вовлекать сотрудников, предлагая широкие и конкурентоспособные планы вознаграждения в рамках бюджета компании. Хороший процесс посадки на борт напоминает посадку в самолет. В начале приключения вас встречает тот, кто счастлив видеть вас. Они помогут вам найти свое место и акклиматизироваться, чтобы полет

прошел комфортно, а вы благополучно доберетесь до места назначения. Хотя удаленное подключение происходит виртуально, процесс по сути такой же, как и при личном подключении. Управление компенсациями гарантирует, что сотрудникам будет выплачиваться справедливая заработная плата на основе:

- производительность труда;
- должность;
- обязанности;
- опыт;
- рынок труда;
- бюджет компании.

Введение

Основная проблема, с которой сталкивается любая организация, – это установление справедливой и равноправной системы компенсации. Хотя цель проста, процесс сложен. Например, работодатель будет в первую очередь озабочен производительностью. Акцент работника может быть сделан на более высокой оплате труда, чтобы компенсировать рост стоимости жизни и, возможно, цену, которую его навыки принесут на конкурентном рынке труда.

Актуальные вопросы компенсации, вызывающие наибольший интерес сегодня и, вероятно, сохранятся в будущем, будут сосредоточены вокруг вопросов уровней компенсации и структуры компенсации. Очевидно, это вызовет вопросы относительно уровня оплаты труда на предприятии или фирме, отрасли, регионе или стране.

С этим тесно связан широкий вопрос о детерминантах компенсационных отношений. Это включает в себя понимание

различных влияний, контролирующих компенсацию, характера органов, принимающих решения, а также различных традиций и традиционных взглядов, сложившихся в отдельных фирмах или отраслях. В некоторых случаях контролирующими факторами могут быть стандарты и нравы конкретной местности или региона, внезапные изменения в технологиях, источниках предложения рабочей силы, конкурентоспособность фирмы и общие перспективы продаж и прибылей в отрасли.

Решение о размере вознаграждения в данной ситуации должно быть согласовано с множеством соображений, например, когда и в какой степени следует изменить ставки оплаты труда, как они должны распределяться между различными сотрудниками и какие компании должны быть охвачены. Споры по поводу заработной платы и окладов часто являются неотъемлемой частью конфликтов по таким разнообразным вопросам.

Основная часть

Одним из факторов, учитываемых при составлении пакета заработной платы, является размер получаемого вознаграждения, то есть чистый пакет, после того, как оплачены налоги. Некоторые из этих отчислений – это сбережения на старость, например, пенсия.

Баланс между тем, что он получил сейчас, и тем, что он получит на пенсии, в каждом случае варьируется. В каждой организации существуют различные компенсации, часто это как правило, медицинская страховка, образование, отдых детей. Другой связанный с этим вопрос – это зарплата и налоговое планирование. В этом контексте организации прибегли к

дополнительным льготам, некоторые из которых подлежат налогообложению. Необходимо определить размер налога на денежные доходы или на общий налогооблагаемый доход, включая льготы.

Функция компенсации способствует повышению эффективности организации четырьмя основными способами.

1. Компенсация может служить для привлечения в организацию квалифицированных соискателей.

При прочих равных условиях организация, предлагающая более высокий уровень оплаты труда, может привлечь большее количество квалифицированных кандидатов, чем ее конкурирующие подразделения.

2. Компенсация помогает удерживать компетентных сотрудников в организации. Хотя удержание компетентных работников зависит от многих факторов, политика компенсации помогает поддерживать справедливую внутреннюю структуру оплаты труда и обеспечивать привлекательные льготы. Таким образом сокращается текучесть кадров, а также затраты, связанные с наймом, отбором и обучением замен.

3. Компенсация служит стимулом для мотивации сотрудников прилагать все усилия.

4. Минимизация затрат на компенсацию также может способствовать организационной эффективности, поскольку компенсация является значительной стоимостью для большинства работодателей.

Итог, компенсация предоставляется по двум причинам, а именно: как награда за прошлые заслуги перед компанией и как стимул к повышению производительности в будущем.

Рассмотрим политику и задачи компенсаций

Целью компенсаций является определение политики компании в отношении заработной платы. Все заинтересованные стороны несут ответственность за реализацию политики компенсации и полное объяснение ее своим подчиненным.

Политика компенсации должна быть направлена на:

- 1) признание ценности всех рабочих мест по отношению друг к другу в компании;
- 2) принятие во внимание ставки заработной платы, выплачиваемые компаниями аналогичного размера, продукта и философии;
- 3) обеспечение стабильного заработка;
- 4) то, чтобы позволить людям полностью реализовать свой потенциал заработка, насколько это практически возможно;
- 5) обеспечение участия сотрудников в процветании компании за счет повышения эффективности.

Цели любой системы вознаграждения многочисленны и могут включать следующее:

- 1) дать возможность сотруднику получать хорошую и разумную заработную плату;
- 2) выплачивать справедливые суммы разным лицам, избегая аномалий;
- 3) поощрять и поощрять высокое качество работы и результатов;
- 4) поощрять сотрудников к развитию лучших методов работы и их принятия;
- 5) для предотвращения потерь материалов или оборудования;
- 6) поощрять сотрудников проявлять инициативу и осмотрительность;

7) чтобы препятствовать сверхурочной работе, если это не очень важно.

Основная цель управления компенсацией (компенсаций) – обеспечить менеджменту надежную систему компенсации и справедливую компенсацию для сотрудников за оказанные услуги.

Цели надежной программы управления компенсациями можно подразделить на конкретные подцели:

- 1) согласованность выплат между сопоставимыми профессиями;
- 2) корректировка выплат в связи с изменениями на рынке труда;
- 3) признание индивидуальных способностей и профессиональных навыков;
- 4) осмысление планов контролем и руководством;
- 5) справедливая оплата пропорционально относительной работе в организации.

Давайте подведем итоги определения компенсации. Вначале важно различать два связанных, но разных вопроса.

Различные факторы определяют индивидуальные различия в оплате труда внутри организаций. Обширная литература предполагает, что определенную роль играют образование, опыт, успеваемость и другие индивидуальные различия. Кроме того, рынок продуктов и рынок труда играют решающую роль в определении оплаты труда.

Уровни оплаты труда на рынке труда и конкуренты на товарном рынке играют важную роль в определении уровня оплаты труда. Данлоп утверждает, что конкуренция на

товарном рынке устанавливает верхнюю границу уровня оплаты труда, поскольку организации в конкретной отрасли

«Сталкиваются с аналогичными ограничениями технологии, сырья, спроса на продукцию и цен». Таким образом, организация окажется в невыгодном конкурентном положении на товарном рынке, если ее затраты на рабочую силу превышают затраты ее конкурентов.

Слишком низкий уровень оплаты труда по сравнению с этими конкурентами может привести к трудностям с привлечением и удержанием достаточного количества квалифицированных сотрудников. Таким образом, конкуренцию на рынке труда можно рассматривать как нижнюю границу уровня оплаты труда. Чтобы избежать такой ситуации, многие компании подчеркивают, что их общая компенсация равна или лучше, чем у других компаний на рынке.

Управление компенсациями и вознаграждением

Исследования вознаграждения – это процесс сбора данных и фактов о политике, практике и программах вознаграждения компаний на определенном рынке труда. Он предоставляет информацию, которая имеет множество применений. Эта информация особенно актуальна для проблемы установления и корректировки уровня заработной платы. Его также можно использовать для проверки структуры компенсации.

Цели опроса о компенсации варьируются от организации к организации. Перед проведением опроса о компенсации организация должна изучить уже имеющиеся данные о компенсации. Если такая информация недоступна, компания может провести собственное исследование или совместно с другими организациями участвовать.

Данные, собранные в ходе опроса, должны включать не только информацию о ключевых должностях и их сопоставимости с должностями исследуемой организации, но также информацию о льготах, бонусах и других методах компенсации, помимо прямой заработной платы. Отказ от учета этих факторов даст искаженное представление о предлагаемом общем пакете компенсации. Также полезно собрать информацию о характеристиках организации, чтобы определить, насколько организация похожа на опрошенную. В любом случае процедуры обследования компенсации должны быть очень внимательны.

Проведение исследования компенсации – сложный, дорогостоящий и трудоемкий процесс.

По этой причине работодатели должны тщательно изучить существующие обследования компенсаций, прежде чем планировать проведение своих собственных. Прежде чем принять решение об использовании существующего стандартного обследования, работодатель должен учесть ряд факторов.

Во-первых, предоставит ли опрос информацию, соответствующую потребностям организации? Если один опрос не отвечает потребностям работодателя, возможно, несколько опросов предоставят необходимую информацию.

Во-вторых, насколько репрезентативны опрошенные организации из числа тех, с которыми работодатель желает провести сравнение заработной платы?

В-третьих, предоставляет ли существующий опрос достаточно подробные описания должностных обязанностей, чтобы можно было провести подробное сравнение с должностями в какой-либо организации?

Есть три основных метода проведения опроса о компенсации: личные интервью, анкеты и телефонные интервью. Самым надежным является личное собеседование, хотя оно требует много времени и дорого. Исследование вознаграждения служит ценным инструментом для системы вознаграждений, позволяющим получить полезную и необходимую информацию о структуре и практике оплаты труда.

Рассмотрим подробнее структуру компенсации. Надежная структура компенсации должна основываться на программе оценки работы, чтобы установить справедливую разницу в оплате в зависимости от различий в содержании должностей.

Помимо основных факторов, предусмотренных описанием должности и оценкой должности, при определении структуры вознаграждения обычно учитываются следующие факторы:

- 1) спрос и предложение на рабочую силу;
- 2) преобладающая рыночная ставка;
- 3) стоимость жизни;
- 4) производительность;
- 5) торговая сила профсоюзов;
- 6) требования к работе;
- 7) управленческое отношение.

Структура вознаграждения должна быть привязана к тому, чем является компания пытаюсь достичь.

Следует провести исследование, чтобы выяснить, какие потребности должны быть удовлетворены с помощью структуры компенсации. Как сотрудники относятся к существующей структуре оплаты труда и каковы их более глубокие ожидания? Структура оплаты труда в значительной степени определяет и укрепляет отношение. В ходе исследования следует

выделить две области: причины, по которым сотрудники работают в определенной компании, и то, что их мотивирует.

Справедливость в оплате

Несмотря на то, что разница в оплате труда должна быть достаточно большой, чтобы обеспечивать стимулы, предполагаемое неравенство в структурах оплаты может привести к пагубным последствиям, таким как текучесть кадров, жалобы и снижение мотивации к работе.

Организации также иногда сталкиваются с конфликтом между целями внутренней согласованности и внешней конкурентоспособности при проектировании своих структур. Лоулер утверждал, что организациям необходимо уделять больше внимания внешней конкурентоспособности. Он считает, что внутренняя направленность побуждает сотрудников сравнивать себя с другими в организации, а не сосредотачиваться на реальной конкуренции с другими организациями. Он также предполагает, что внутренняя направленность приводит к тому, что сотрудники сосредотачиваются на продвижении по службе, а не хорошо выполняют свою текущую работу. Более того, существует определенное мнение, что конфликты между внешней и внутренней справедливостью могут быть разрешены путем увеличения шкалы оплаты всех рабочих мест, независимо от их конкуренции на рынке труда.

Управление компенсациями и вознаграждением. Ниже перечислены различные шаги по созданию справедливой оплаты труда.

1. Распределите сотрудников по должностям. Чем меньше рабочих мест, тем лучше, потому что слишком много рабочих

мест может сделать систему компенсации громоздкой и сложной в управлении.

2. Сравните уровень оплаты труда с уровнем оплаты труда на рынке труда. Доступно множество обзоров компенсации.

3. Управляйте внутренним капиталом. Управление внутренним капиталом важнее внешнего капитала.

4. Свяжите оплату труда с производительностью работы. Те сотрудники, которые лучше выполняют свою работу, должны получать большее повышение заработной платы, чем те, кто этого не делает.

5. Расскажите о системе вознаграждения и о том, как она работает.

Компании часто проводят формальные или неформальные опросы своих конкурентов, чтобы получить представление о соответствующем уровне оплаты труда.

Это помогает им достичь справедливости в оплате труда за счет сравнения различий, которые могут существовать между аналогичными операциями на конкретном рынке труда.

Внешние соображения при разработке плана компенсации могут включать условия на рынке труда, стоимость жизни и экономические факторы.

Рассмотрим компенсации на практике.

Какие же они бывают?

В современных компаниях руководители занимают важнейшее место в организации. Они играют важную роль в обеспечении экономического здоровья компании. Поскольку они важны для успеха, роста и прибыльности организации, их необходимо надлежащим образом компенсировать. Чтобы

сделать руководителей максимально счастливыми, компании в последние годы увеличивают зарплаты все чаще и чаще.

Совокупный эффект состоит в том, что затраты на оплату труда руководителей сегодня являются значительными и растут. Компании начали более систематически и более активно рассматривать вопросы вознаграждения руководителей, чтобы они могли ожидать от руководителей более высоких результатов. Для высшего руководства заработная плата зависит от размера компании, конкретной отрасли и отчасти от вклада действующего руководителя в процесс принятия решений. Чем крупнее компания, тем больше выплачивается вознаграждение руководству. Прямые зарплаты, бонусы, планы покупки акций и распределение прибыли используются для компенсации руководящих работников. Кроме того, руководители получают компенсацию за различные понесенные ими расходы.

Такие выплаты бывают в форме:

- медицинской помощи;
 - профессиональных услуг в юридических и финансовых вопросах;
 - стоимости обучения и подготовки руководителей, стипендий для их детей и пособий на профессиональные журналы и книги;
 - бесплатного хорошо оборудованного жилья, транспорта.
- Все это относится к категории привилегий.

Надежная система вознаграждения руководителей важна по ряду причин, именно:

- для привлечения нужного персонала;
- удерживать нужный персонал;
- мотивировать нужный персонал;

– получить максимум от подходящего персонала в условиях конкуренции.

Тенденции в области компенсации

У отдельных организаций могут быть различия в системе вознаграждения, основанные на факторах, наиболее подходящих для их предполагаемых потребностей. Тем не менее, некоторые общие тенденции в области вознаграждения очевидны, как показано ниже.

1. Базовая или консолидированная заработная плата продолжает оставаться основным компонентом системы вознаграждения.

2. Надбавки могут быть привязаны к заработной плате в процентах или в виде плит, но предпочтение отдается фиксированным суммам, которые не увеличиваются автоматически.

3. Компенсация расходов, понесенных в связи с работой компании, будет ограничена и будет соответствовать налоговому законодательству. Будучи в большинстве случаев действительными, они не будут рассматриваться как часть компенсации, если только она не направлена на личную выгоду.

4. Ежегодные выплаты, такие как бонусы или комиссионные, поездки в отпуск – общие черты – для последних применяются некоторые налоговые льготы.

5. Льготы будут включать, в основном, немеблированное жилье, принадлежащее компании или арендованное, использование принадлежащего компании или арендованного автомобиля, медицинское страхование, пенсионные пособия, покрывающие накопительный фонд, пенсию или выслугу лет или денежное пособие, медицинскую помощь после выхода на

пенсию и простые схемы кредитования по низким или нулевым процентным ставкам на жилищное строительство.

6. Опционные схемы для сотрудников, которые были популярны в ИТ-индустрии, пока еще не получили широкого распространения из-за их меньшей стоимости акций, особенно в хорошо зарекомендовавших себя старых компаниях.

7. Пенсионные льготы важны для многих, в то время как молодое поколение и особенно ИТ-специалисты не рассматривают его как преимущество, если только они не получают выгоду при переходе на новую работу.

8. В отличие от прошлой практики умеренного постепенного увеличения, примененного ко всем, разница в производительности теперь признается во время анализа эффективности. Часто замораживание заработной платы используется из-за плохой работы и значительного и разного повышения в пользу хорошего исполнителя.

9. Упор на переменную оплату труда или премию в качестве вознаграждения становится все более важным и растущим компонентом системы вознаграждения.

10. По сравнению с предыдущей системой вознаграждения, ориентированной на классы, в разумных пределах, компенсация теперь в некоторой степени адаптирована для специалистов или ключевых участников, чтобы удержать их на очень нестабильном рынке труда.

11. Периоды пересмотра компенсаций стали, как правило, ежегодными, а иногда и частыми, по сравнению с тремя-пятью годами ранее, в быстро меняющейся рыночной ситуации.

Управление компенсациями и вознаграждениями

Поощрения делятся на финансовые и нефинансовые. Важными финансовыми стимулами являются привлекательная заработная плата, премии, денежное довольствие, командировочные, жилищные, чаевые, пенсии и взносы в резервные фонды. Некоторые из нефинансовых стимулов включают назначение, характер работы, условия работы, статус, привилегии, гарантии занятости, возможность продвижения по службе и участие в принятии решений. Однако существует огромное разнообразие политики и практики поощрительных выплат. Системы стимулирования также были разделены на три группы: индивидуальный план поощрения заработной платы, схема группового стимулирования и система стимулирования в масштабах всей организации. Индивидуальный план стимулирования заработной платы – это дополнительная компенсация, выплачиваемая физическому лицу сверх определенной суммы за его производственные усилия. Индивидуальные системы стимулирования основаны на определенных нормах, установленных методами измерения работы, таких как прошлые результаты, переговоры между профсоюзом и руководством, исследование времени, стандартные данные, заранее определенное элементарное время и выборка работы. Существует четыре типа индивидуальных систем стимулирования, такие как измеряемая дневная работа, стандарт сдельной работы, групповые планы и планы распределения прибыли. В соответствии с системой поощрения измеряемой поденной работы человек получает свою обычную почасовую ставку независимо от его работы.

Сдельная система – это наиболее простая и часто применяемая поощрительная заработная плата.

В этом случае доходы человека прямо пропорциональны его выпуску. Групповые планы включают в себя гарантированную базовую ставку для работников, при которой производительность выше стандартной вознаграждается пропорциональной надбавкой к базовой оплате. Система распределения прибыли предполагает непропорциональное увеличение денежного вознаграждения за увеличение объема производства сверх установленного стандарта. Поскольку прибыль делится с предпринимателями, рабочий получает менее одного процента надбавки к заработной плате за каждый процент увеличения объема производства.

Схема стимулирования группы или района предусматривает выплату бонуса в равной или пропорциональной степени отдельным лицам в группе или районе. Бонус связан с результатом, достигнутым сверх согласованного стандарта, или со временем, сэкономленным на работе – разницей между разрешенным и фактическим временем.

Такие схемы могут быть наиболее подходящими, если:

- люди должны работать вместе и командная работа должна поощряться;
- и высокий уровень производства во многом зависит от сотрудничества, существующего между командой рабочих, по сравнению с индивидуальными усилиями членов команды.

Общеорганизационная система мотивации предполагает сотрудничество между сотрудниками и руководством и направлена на достижение более широких организационных целей, таких как:

- снизить затраты на рабочую силу, материалы и поставки;
- укрепить лояльность к компании;

- способствовать гармоничным отношениям между администрацией и персоналом;

- и уменьшить текучесть кадров и прогулы.

Одним из аспектов общеорганизационной системы стимулирования является участие в прибыли, при котором сотрудник получает заранее зафиксированную долю прибыли в соответствии с свободно заключенным соглашением. Основная цель системы распределения прибыли – укрепить единство интересов и дух сотрудничества. Некоторые из преимуществ такой схемы:

- она прививает работникам чувство экономической дисциплины в отношении затрат на заработную плату и производительности;

- это способствует лучшему общению и усилению чувства сопричастности;

- он относительно прост и его администрирование невысоко; а также

- если она правильно разработана, она не вызывает инфляции.

Одним из важных моментов надежной системы распределения прибыли является то, что ее не следует рассматривать как замену адекватной заработной платы, а следует предоставлять участникам нечто дополнительное. В реализации такой схемы необходимо получить полную поддержку и сотрудничество союза.

Дополнительные льготы – вознаграждение, которое сотрудники получают за свой вклад, не может быть измерено простой оценкой выплачиваемой им заработной платы. Им также доступны некоторые дополнительные льготы и услуги, известные как «дополнительные льготы».

Характеристики дополнительных льгот:

- эти льготы явно дополняют обычную заработную плату, выплачиваемую работникам. Как таковые, они не предоставляются в качестве замены заработной платы сотрудников;

- эти льготы предназначены в первую очередь для выгоды сотрудников. Преимущества, полученные служащим в результате предоставления дополнительных льгот, сами по себе не могут быть обеспечены их собственными индивидуальными усилиями;

- только те льготы относятся к дополнительным льготам, которые выражаются или могут быть выражены в денежной форме;

- объем дополнительных льгот отличается от объема социальных услуг. Дополнительные льготы предоставляются только работодателями, в то время как социальные услуги могут предоставляться и другими агентствами. Льготы, не имеющие отношения к занятости, не следует рассматривать как дополнительные льготы;

- дополнительные льготы классифицируются по нескольким направлениям. Что касается их целей, Меггисон разделяет их на две группы:

- те, которые обеспечивают безопасность сотрудников,
 - и те, которые стремятся повысить удовлетворенность сотрудников работой, вызывая сокращение текучести рабочей силы и повышение производительности.

Первая группа включает пенсионные программы, компенсацию рабочим, пособие по безработице, социальное страхование и другие положения.

Вторая группа включает отпуск, отпуск, больничный, скидки на товары и услуги компании, а также сопутствующие

материальные и нематериальные выгоды. Дополнительные льготы также подразделяются на установленные законом, договорные и добровольные. Установленные законом льготы включают социальное обеспечение и медицинское обслуживание, компенсацию по безработице, компенсацию рабочим, страховой фонд и чаевые. Льготы, предоставляемые работодателями в соответствии с соглашениями с работниками, могут включать надбавку за дороговизну, надбавку за аренду жилья.

Заключение

Цели управления компенсациями состоят в том, чтобы разработать структуру с наименьшими затратами и оплатой, которая будет привлекать, мотивировать и удерживать компетентных сотрудников. Он состоит из политик, процедур и правил организации, определяющих систему вознаграждения.

Компенсация обычно состоит из основной заработной платы или оклада, надбавок, поощрений или премий и льгот. Оценка работы служит основой большинства систем оплаты труда. Вопрос справедливой оплаты труда затрагивает как внутренний, так и внешний капитал.

Тот факт, что оплата труда сотрудников имеет важные последствия для индивидуальных, групповых и организационных результатов. В литературе по вознаграждениям особое внимание уделяется руководителям высшего звена из-за их потенциального влияния на успех организации.

Компенсация и управление вознаграждением, надбавка за тепло, транспорт, жилье и образование. Добровольные дополнительные льготы, которые предоставляются компанией в одностороннем порядке, включают групповое страхование, фонд помощи в случае смерти, пособие на стирку, инкассацию отпуска, льготу на поездку в отпуск, пособие на перевозку, поощрение для планирования семьи, премии за услуги и премии за предложения.

В настоящее время дополнительные льготы являются важной частью системы вознаграждения сотрудников, и сотрудники обычно воспринимают их как должное и не связывают эти статьи с заработной платой или доходом, поскольку они не имеют прямого отношения к выплатам. Они больше не находятся на грани компенсации, а составляют неотъемлемый компонент заработка отдельных лиц, влекущий за собой растущие затраты компании. Однако система дополнительных льгот может стать эффективной, если будут предприняты попытки приспособить ее к потребностям человеческих ресурсов в организационной среде.

Список литературы

1. Бакман Дж. Управление заработной платой: анализ критериев заработной платы. – Нью-Йорк: D. Van NostrandCo. Ltd., 1959.
2. Бич Д.С. Управление людьми на работе. – Нью-Йорк: Макмиллан, 1980.
3. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пейтон. – СПб., 2009.
4. Боуи А.М. Справочник по заработной плате и системе заработной платы. – Gower Press, 1975.
5. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М., 2008.
6. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М., 2005.
7. Даял С. Система производственных отношений в Индии: исследование жизненно важных вопросов. – Нью-Дели: Sterling Publishers Pvt. Ltd., 1980.
8. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н. Новгород, 2007.
9. Лакшми Н. Управленческое вознаграждение и мотивация на государственных предприятиях. – Нью-Дели: Oxford and IBN Publishing Co., 1973.

10. Колот А.М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала: учеб. пособ. – М., 2008.
11. Развитие человеческих ресурсов= Human resource development / Дж. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте; пер. с англ. Р.Л. Ткачука. – 3-е изд. – М.: Эксмо, 2006. – 428, [1] с. – ISBN 5–699–15602-X (В пер.)
12. Матур А.Н. Динамика заработной платы. – Бомбей: Popular Prakashan (P) Ltd., 1986.
13. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М., 2009.
14. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учебник. – М., 2010.
15. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: курс лекций. – К., 2001.
16. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М., 2007.
17. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – М., 2006.
18. Касио У.Ф. Управление персоналом и персоналом / У.Ф. Касио, В.В. Вертер, К. Дэвис [и др.]. – Нью-Йорк: McGraw-Hill, 1993.

ГЛАВА 2. ПРАВО

ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРАВА НА ТРУД НА КОНСТИТУЦИОННОМ УРОВНЕ В РФ: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Лавицкая Марина Ивановна

В научном сообществе присутствует мнение о необходимости исследования трудовых прав с 1861 года, существенно изменившего социально-экономические отношения в Российской Империи из-за масштабной крестьянской реформы. Например, Д.А. Радченко, предлагая авторскую периодизацию развития трудовых прав и подчеркивая, что на каждом этапе изменялось правовое регулирование трудовых отношений [22, с. 10–11], выделяет четыре основных этапа: первый – дореволюционный этап развития фабричного законодательства (1861 – февраль 1917 г.); второй – революционный этап (с февраля по октябрь 1917 года); третий этап развития законодательства советского периода он подразделяет на несколько периодов (общим количеством – четыре, при этом четвертый период, в свою очередь, подразделяется еще на три группы), совпадающих с событийно-историческим рядом, особенностями политического режима и его видоизменениями в процессе осуществления публичного управления страной: период гражданской войны и военного коммунизма (1918–1920 гг.); период НЭПа (1920–1924 гг.); период формирования и развития административно-командной системы (1924–1953 гг.); период либерализации советской системы (1953–1991 гг.), который представлен «оттепелью» (1953–1964 гг.), «развитым социализмом» (1965–1985 гг.) и

«перестройкой» (1985–1991 гг.); четвертый этап данный ученый связывает с постсоветским периодом и переходом нашего государства к рыночной экономике, который, начавшись в 1991 году, не завершён до сих пор.

Несмотря на усилия этого исследователя, приложенные им к составлению авторской периодизации, применительно к праву на труд (хотя именно этому праву и его реализации непосредственно посвящено его диссертационное исследование) мы не можем солидаризироваться с его точкой зрения. Полагаем, что в контексте конституционализации права на труд его изучение целесообразно начинать именно с советского периода нашей истории за неимением в императорской России конституции, примерным аналогом которой может быть только условно признан Манифест от 17.10.1905 года. Поэтому в рамках исследуемой нами проблематики целесообразно придерживаться иной периодизации, предложенной Д.Н. Ярошенко [31, с. 8–9], который выделил четыре этапа конституционализации права на труд и развития трудового права в нашей советской истории, четко увязывая их с введением в действие очередной Конституции РСФСР (1918, 1925, 1937, 1978 гг.) либо СССР (1924, 1936, 1977 гг.), но обозначив три этапа развития права на труд в постсоветскую эпоху, из которых один постсоветский этап он связывает с принятием ТК РФ, а другой – с принятием Декларации прав и свобод человека, принятой Съездом народных депутатов СССР 5 сентября 1991 г [18], и только один из них непосредственно обеспечил конституционализацию права на труд в постсоветской России.

Дополнительно подчеркнём, что анализ трудовых практик Российской империи и реализации в ней трудовых прав существенно затруднён количеством «черных» мифов об этом государстве: по результатам изучения тех или иных вопросов организации социального устройства, специфики управления и особенностей правового регулирования в дореволюционной России в современной научной литературе зачастую можно констатировать отсутствие или недостаточность реальных знаний о её устройстве, включая его правовую регламентацию, даже в среде профессиональных ученых, а также попытки транслировать пропагандистские клише, внедрённые в сознание ещё в советский период, и сохранившиеся, несмотря на наступление информационной эпохи, практически в первозданном виде у лиц, являющихся носителями советской парадигмы мышления. Эту советскую мифологию и сейчас воспроизводят в своих работах некоторые современные исследователи, некритически воспринимая данные и тезисы из советских источников. Например, О.И. Новикова в своем диссертационном исследовании пишет: «Законодательство России XVIII–XIX веков характеризуется усилением эксплуатации работников путем принудительного закрепления рабочей силы в промышленности, удлинением рабочего дня и установлением максимума заработной платы» и, с её точки зрения, в советскую эпоху в этом вопросе «мало что изменилось» [17, с. 13].

Наглядно демонстрирует именно такой подход и работа Л.В. Алексеевой, где прямо указано, что в романовской Российской империи: «Русские люди имели по отношению к своему государству только обязанности, государство же по

отношению к ним – только права. ...Каждый обязан был или оборонять государство, или работать на государство, то есть кормить тех, кто обороняет» [2]. Помимо общего довольно примитивно-упрощенного взгляда на сложные социальные процессы в Российской империи, она и применительно к развитию права на труд демонстрирует столь же распространенные советско-пропагандистские воззрения, имеющие мало общего с подлинной реальностью. На самом деле это было европейское государство, имеющее, как и другие страны, множество проблем, но, за исключением интенсивных темпов «догоняющего» экономического развития, ничем качественно не отличавшееся от других передовых государств того времени, а ситуация с трудовыми правами в нём отнюдь не была катастрофичной, как это постфактум представили большевики, захватив власть в империи и значительно очернив и её саму, и её правящий слой, и сложившиеся там правоотношения и практики.

Вопреки советской пропаганде, не в советской республике впервые произошло закрепление права на труд, а сначала, как пишет А.А. Алпатов, во Франции Декретом Временного правительства после восстания 1848 года, и в том же году – на конституционном уровне, а также в 1919 году в Конституции Финляндии [3, с. 14], тогда как в Р.С.Ф.С.Р. (именно так писалось аббревиатурой до 1935 года новое государственно-территориальное образование, не признавшее себя правопреемником Российской империи и ставшее потом одной из республик после образования Советского Союза) в Конституции 1918 г. права на труд не было, а была обязанность труда, подтвержденная потом в Конституциях С.С.С.Р. 1924

и Р.С.Ф.С.Р. 1925 годов. В науке есть практически общепринятая точка зрения, что фактически права на труд в советской России изначально не было, а была только обязанность трудиться [1] (причем авторы данного утверждения не подразумевают в данном случае труд осужденных, а имеют в виду труд всех советских граждан, включая и лишенцев, и «бывших» людей, ограниченных в правах).

При этом изначально обязанность трудиться была зафиксирована даже не на конституционном уровне, а с принятием постановления Наркомтруда от 29 октября 1917 г [24], а также Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа, принятой III Всероссийским съездом Советов 25 января 1918 г [6], и НПА о биржах труда [7] с подтверждением важности этой структуры для установления рабочего контроля над рынком труда на съезде большевиков (на I Всероссийском съезде комиссаров труда в январе 1918 г.). Следствием создания таких учреждений явилось введение трудовой повинности как конституционной обязанности (п. «е» ст. 3 Конституции 1918 г [12]), которая была призвана покончить с «паразитированием эксплуататорских классов», по словам В.И. Ленина, в противовес опыту развитых европейских государств, объявивших трудовую повинность для неимущих классов.

Однако ленинский тезис не проходит эмпирическую проверку на соответствие действительности, поскольку на самом деле трудовая повинность была введена еще в 1917 году Постановлением СНК от 23.12.1917 г. на железных дорогах, причем для представителей любых классов и бывших сословий: мобилизовалось население на трудовую повинность по

расчистке железнодорожных путей от снега исключительно по географическому принципу проживания – не дальше 10 верст от железной дороги. Однако, что для большевиков было не характерно, без введения санкций за неисполнение. Еще одним элементом введения принудительного труда было закрепление на нормативном уровне запрета отказа от работы путем введения в действие Декрета от 3 сентября 1918 г. «О воспрещении безработным отказываться от работы». В этом НПА предусматривалось пять случаев, когда отказ от работы был строго запрещён (если предлагаемая работа соответствовала его специальности, а условия труда были не ниже, установленных профсоюзами; при недостаточности количества чернорабочих; при временной работе; для доставки продовольствия и уборки хлеба; при переводе в другую местность для работы по специальности), и санкции за нарушение этого запрета, выражавшиеся в лишении субъектов, отказавшихся от работы, социального пособия в натуральном или денежном выражении, сообщении об их действиях в компетентные органы и снятии с постановки на учёт на Бирже труда. Очевидно, что с введением большевистской уравниловки в оплате труда, не предполагавшей дифференциации в оплате за труд между качественно трудившимися лицами и остальными работниками, т.е. фактически с появлением отчужденности результата работы от оплаты за него, количество желающих работать сильно сократилось, хотя большевистские теоретики объясняли этот процесс недостаточной сознательностью претендентов на получение работы и отсутствием у них должных пролетарских качеств. Дополнительным элементом закабаления пролетариата, не желавшего проявлять

сознательное отношение к труду в его большевистском понимании, стало принятие в апреле 1919 г. декрета о запрещении приема на службу при переходе в другое учреждение без согласия руководителя ведомства прежней службы.

Упрочению обязанности трудиться и реальному воплощению выдвинутого большевиками лозунга «Не работающий, да не ест!», закрепленного ими конституционно (ст. 18 Конституции РСФСР 1918 г.), способствовало предложение Ленина о введении рабочих (трудовых) книжек, которые, с одной стороны, служили средством идентификации личности вместо паспортов, с другой стороны, давали возможность передвигаться по стране и предоставляли право на получение продовольственного пайка, позволяли вести учет «нетрудовых элементов» и корректировать налоговую политику по отношению к ним.

5 октября 1918 г. принимается декрет «О трудовых книжках для нетрудящихся». Б.Е. Рощин пишет, что в этом НПА было выделено 6 категорий субъектов: «Лица, живущие на нетрудовой доход, поступления с имущества, проценты с капитала; использующие наемный труд для извлечения прибыли; 3) являющиеся членами советов и правлений акционерных обществ, компаний, товариществ; 4) являющиеся частными торговцами, биржевыми маклерами, посредниками (торговыми и коммерческими); 5) лица свободных профессий, «если они не выполняют общественно полезных функций»; 6) лица, не имеющие определенных занятий (бывшие офицеры, бывшие присяжные поверенные и их помощники и «прочие лица данной категории»)» [23], которым такая книжка выдавалась принудительно, и они обязаны были

выполнять общественную трудовую повинность, о чем в трудовой книжке делались отметки. Лицам моложе 14 лет и старше 55 лет трудовая книжка не полагалась, отметка о таких субъектах делалась в трудовых книжках тех лиц, на чьем иждивении они находились. Отказ от получения трудовых книжек, равно как и сообщение ложных сведений для занесения в них, влекли за собой уголовную ответственность в виде полугодового тюремного срока заключения или штрафа в размете 10 тыс. рублей.

Современные учёные констатируют широкое применение большевиками административно-командных методов, активно используемых в разных сферах трудовых отношений [5, с. 11], а современники этих социально-политических процессов писали, что трудовой найм как явление социально-правовой действительности оказался уничтожен большевиками и заменён обязыванием к принудительному труду [26, с. 32]. На уровне учебной литературы, выделяя особенности регулирования трудовых отношений в первые годы становления советской власти, учёные – современники рассматриваемых событий пишут о четырёх характерных чертах советского правового регулирования трудовых отношений, первой из которых признают именно введение трудовой повинности [4, с. 31]. Помимо этой управленческой новации, И.С. Войтинский выделяет также сделанную попытку огосударствления профсоюзов, широкое отступление от норм охраны труда, практикуемое в период гражданской войны и военного коммунизма, а также единообразно-централизованную регламентацию условий труда.

Исследователи демонстрируют различные подходы для объяснения такой политики большевиков по отношению к праву на труд. В целом, преобладает точка зрения об объективных причинах, объясняющих необходимость со стороны большевиков действовать именно таким образом. Например, А.В. Карпушкин полагает, что меры по организации бирж труда, равно как и введение всеобщей трудовой повинности в качестве конституционного и трудовправового принципа с небольшими изъятиями из этого правила для льготных категорий граждан, были вынужденными и обусловленными общим состоянием разрухи хозяйства в процессе революционных событий и гражданской войны [9, с. 58]. И.Я. Киселев, в целом, разделяя эту точку зрения, кроме того, подчёркивает, что такое нововведение соответствовало представлениям большевиков об общественном устройстве государства и о «модели государственного казарменного социализма, которую большевики хотели ввести в России» [10, с. 40]. Мы полагаем, что причиной этих объективных обстоятельств, которые действительно наличествовали, тоже во многом были действия большевиков, обладавших низким уровнем управленческих компетенций и качества человеческого капитала из числа своих сторонников. Кроме того, на первоначальном этапе, когда был риск не удержать власть, хозяйствовать в стране большевики и не собирались, а ожидали мировую революцию и, обеспечивая собственное благополучие, даже готовились отбыть за рубеж (найденные счета в западных банках у высших руководителей большевиков, часть из которых ими не воспользовалась ввиду ранней смерти, показывают, что на первоначальном этапе мотивация у большевистского

руководства была чисто уголовная). Только укрепив внешний контур своей власти путем создания иностранных концессий, а внутренний – путем создания Союза республик с правом последних на сепарацию, большевики приступили к хозяйствованию, принудительно привлекая в этом процессе помощь «буржуазных» и иностранных специалистов. Хотя о социалистическом устройстве общества представления у большевиков были самые утопические, однако свой интерес они забывать не собирались, и, по словам М.С. Восленского в его монографии «Номенклатура. Господствующий класс Советского Союза», в своих дореволюционных работах были весьма откровенны, открыто заявляя, что за счет рабочего класса возьмут власть и будут пользоваться её благами. Какой именно демагогической и пропагандистской риторикой будет сопровождаться власть номенклатуры, значения не имело: на первоначальном этапе более эффективным показало себя пропагандирование лозунгов о построении общества всеобщего равенства и возбуждение низменных инстинктов толпы по отношению к «паразитическим классам, а во время ВОВ – восстановление некоторых рудиментов исторической России.

Исследование показало сложность выявления момента начала формирования права на труд в Советской России: если придерживаться мнения представителей некоторых социолого-позитивистских концепций, рассматривающих взаимосвязь прав и обязанностей как неразрывное единство, а права – только в свете корреспондирующих им обязанностей, о чём выразитель этой точки зрения О.У. Холмс писал: «Логически и хронологически обязанности предшествуют

правам, и даже те законы, которые формально предоставляют права, в действительности или подразумевают наложение обязанности или освобождают от ранее существовавшей обязанности; в то время как в некоторых случаях существуют правовые обязанности без корреспондирующих им прав, мы никогда не найдем права без соответствующей обязанности или без принуждения, более сильного, чем обязанность» [28, с. 198], то придется согласиться с позицией Л.В. Алексеевой, утверждавшей, что отсчёт конституционализации права на труд в нашей стране надо вести с положений Конституции Р.С.Ф.С.Р. 1918 года, поскольку именно там оказалась впервые отражена обязательственная сторона этого права [2].

Однако большинство советских и современных исследователей не разделяют эту позицию, являющуюся в конституционалистике, в сущности, маргинальной, предпочитая говорить о конституционной закреплённости права на труд только с 1936 года [21, с. 187; 27]. В.В. Акулова и Д.В. Долгова, например, считают, что, поставив цель уничтожить эксплуатацию человека человеком, Конституция Р.С.Ф.С.Р. 1918 года ввела эксплуатацию человека государством, а право на труд оказалось закреплёно только в ст. 118 Конституции СССР 1936 года [1] (через год оказавшись подтвержденным и в российской республиканской конституции в ст. 122, а, согласно результатам исследований М.Э. Дзарасова [8], затем и в Основных законах автономных республик, где повторялись положения конституции РСФСР практически дословно как на содержательном, так и на текстуальном уровне, например, в ст. 85 Конституции Бурят-Монгольской АССР [14]), причем с расшифровкой содержания этого права,

под которым эта конституция, прозванная «сталинской», понимала «право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством» [13], однако труд по-прежнему считался не только обязанностью, но и делом чести советского гражданина (ст. 12 Конституции 1936 года). Интересно, что эта статья союзного Основного закона сохранила и ранее используемое в ст. 18 Конституции РСФСР 1918 г. выражение «кто не работает, тот не ест», которое прямо восходит к евангелиевским текстам (ко Второму посланию фессалоникийцам святого апостола Павла), что отмечается не только нами, но и многими исследователями [29]. Это косвенно подтверждает тезис Ю.Е. Слёзкина, хорошо аргументированный им в монографии «Дом правительства», что большевики, взявшие власть в разрушенной империи, несмотря на свою репутацию богоборцев, атеистов, все их гонения на церковь и уничтожение представителей духовенства, в сущности, были обычной миллениаристской сектой, боровшейся с христианской религией, которую они воспринимали как конкурирующую, но пользующейся её религиозными практиками и теоретическими наработками.

Значимым представляется появление в «сталинской» конституции отдельной главы, посвященной правам и обязанностям человека, что ранее не было характерно для советских Основных законов, пусть она располагалась и не в начале этого нормативного документа, а была только X главой, состоявшей всего из 16 статей. В отличие от современного текста российской конституции, где на первом месте во второй главе, структурно расположенной в соответствии с

нумерацией в начале документа с целью обозначения её приоритетной важности как для общества, так и для государства, сначала зафиксированы личные права и свободы, советские основные законы сразу начинаются с фиксации права на труд, которое по любым имеющимся в науке классификациям к личным правам не относится, что наглядно показывает имевшиеся тогда у советского государства приоритеты.

Союзная и российская конституции 30-х годов XX в. закрепляли систему гарантий права на труд в нормах тех же статей, где было текстуально зафиксировано само право на труд. В качестве таковых выступали: ликвидация безработицы, сама социалистическая организация хозяйства, а также устранение на государственном уровне возможности наступления хозяйственных кризисов и неуклонный рост производительных сил советского общества. И.В. Сталин считал, что в конституции должны быть отражены завоевания социализма, включая и общую сущность знаменитого лозунга: «От каждого по способностям – каждому по труду». По мысли А.Я. Вышинского, гарантированная советским государством работа, составлявшая суть права на труд, выступала источником зажиточности всех слоёв советского общества [25, с. 508, 511]. Отметим, что данная пропагандистская риторика резко контрастировала с реальной действительностью и в плане «зажиточности» (обычные рабочие, интеллигенция и крестьяне жили бедно, ими постоянно ощущался недостаток товаров народного потребления, которые было сложно или невозможно купить, даже реализовав своё право на труд и получив вознаграждение за выполнение гарантированной работы. Разумеется, это не относилось к представителям

складывающихся в советском обществе отдельных каст, например, к номенклатуре), и в плане отсутствия кризисов, которые, правда, были несколько иными, чем в капиталистической системе хозяйствования.

В 70-е годы, после принятия союзной [15] (1977 г.) и республиканской [16] (1978 г.) конституций, формулировка конституционных положений о праве на труд принципиально не изменилась, однако была расширена по сравнению с конституционными положениями 30-х годов в части увеличения содержательного объёма этого права, в частности, в ст. 40 Конституции СССР 1977 года были гарантированы: право на заработную плату не ниже установленного государством минимального размера, право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. При этом Л.А. Чиканова [30] полагает, что последнее обстоятельство очень важно как особенность концептуального понимания права на труд в СССР, и для советского государства обеспечение реализации права на труд в части гарантирования работы происходило, прежде всего, с учётом общественных потребностей, которые находились на первом месте. По её мнению, расширение содержания этого права оказалось только «кажущимся», поскольку оно было не только обременено некоторыми ограничениями при его реализации (например, обязательным наличием прописки для устройства на работу), но фактически сводилось именно к предоставлению работы как таковой, без учёта склонностей, призвания и иных индивидуальных особенностей потенциального работника, и даже в таком виде, во

многим оставалось декларативным, не будучи обеспеченным на экономическом уровне.

Конституционная концепция права на труд была подвергнута небольшой коррекции в части исключения эксплицитно выраженной обязанности трудиться как принудительного обязательства, но с упоминанием этой обязанности как морального долга советского гражданина, что, в принципе, на словах соответствовало трактовке этой обязанности в международных конвенциях. По мнению некоторых ученых [19, с. 167], такая необходимость редакционной правки была вызвана опасениями советских руководителей возможности применения диффамации и обструкции к советскому государству на международной арене после запрета в международных документах, ратифицированных Советским Союзом [20] (например, Конвенции МОТ №29 «О принудительном или обязательном труде» [11]), принудительного труда. Эта точка зрения представляется сомнительной, и не кажется нам хорошо аргументированной, поскольку, во-первых, Советский Союз мало интересовало, как именно к нему и его действиям отнесутся в мире, во-вторых, в международных документах 60-х годов обязанность трудиться была прописана, хотя и с иной семантической наполненностью, чем она трактовалась в социалистических государствах, в-третьих, принудительный труд в СССР сохранился, несмотря на конституционный тезис об обязанности трудиться как о моральном долге, поскольку ст. 209 УК РСФСР, регламентировавшая уголовную ответственность за тунеядство, вполне продолжала действовать.

Таким образом, в период существования СССР право на труд было зафиксировано на конституционном уровне с 30-х годов, воспринималось оно как субъективное право, которому соответствует обязанность государства по предоставлению рабочих мест, и было на таком концептуальном уровне заимствовано всеми странами, придерживающимися социалистической ориентации. В качестве ремарки отметим, что и в социалистических системах администрация предприятия или учреждения могла найти повод не принимать на работу конкретного потенциального работника, а на практике наличие конституционного права на труд в таком концептуальном формате гарантировало низкий уровень оплаты всем работникам при их количественном увеличении несоразмерно производственным задачам, что приводило к неоправданному «раздуванию» штатов. Заработная плата, выступавшая вознаграждением за труд, которая могла быть равной в денежном выражении и у рабочего, и у директора предприятия, что так любят подчеркивать сторонники советского строя, находя в этом признаки равенства всех в социалистическом обществе, большого значения в распределительной системе не имела, в отличие от системы привилегий, к которой доступ у партийно-хозяйственной номенклатуры был значительно лучше, чем у представителей других страт советского общества, не без отдельных исключений из этого правила, делавшихся для «знатных» людей из его других сегментов, включая и некоторых рабочих (например, в 30-е годы – для «стахановцев» и других лиц, подтвердивших свою приверженность к идеалам социализма).

Итак, мы не придерживаемся позиции, что конституционализация права на труд начинается с обязывания трудиться, поэтому не можем согласиться с позицией тех исследователей, которые ведут отсчет отечественному конституционному закреплению этого права с 1918, а не с 1936 года. Когда в советских конституциях впервые появилось прямое текстуально закрепленное право на труд – именно тогда и началась его конституционализация. Этапов этой конституционализации было два: в 30-е и 70-е годы. Опыт хозяйствования на основе уравнительной оплаты как гарантированного вознаграждения при реализации права на труд в его советской трактовке показал, что она приводит к стагнации социалистической экономики, однако от нее безуспешно пытались избавляться даже на этапе позднего существования Советского Союза, и до конца не преобразовали такую систему оплаты и сейчас.

В последний период общая концепция права на труд оказалась смягчена, но только на текстуальном уровне, поскольку обязанность трудиться, провозглашенная как моральное обязательство советского человека, подкреплялась не только фактами общественного осуждения, как, например, товарищеским судом, а полноценными мерами уголовно-правовой репрессии со стороны государства, что на практике переводило эту обязанность из моральной в юридическую, и свидетельствовало о существовании в СССР принудительного труда (просто более завуалированного, не такого, как в начальный и сталинский период существования советской власти), несмотря на все ратифицированные международные документы в этой сфере, включая и Конвенции МОТ,

поэтому можно констатировать, что свободы труда в советском государстве не было.

О конституционализации права на труд, несмотря на наличие в Российской империи фабричного законодательства, можно вести речь только с момента фиксации его в Основном законе, что в нашей отечественной истории произошло только в 1936 году для СССР и в 1937 году для РСФСР. Мы не придерживаемся концепции, что появление в 1918 году обязанности трудиться, затем воспроизведенное в последующих союзной и республиканской конституциях в 20-е годы, есть элемент конституирования права на труд. Советский методологический подход к этому праву, не предполагавший свободы труда, обязывающий трудиться, и гарантировавший всем и каждому полную занятость на условиях уравнительной системы оплаты в качестве вознаграждения за труд, не только сохранился на протяжении всего периода существования СССР, но и был воспроизведен в Основных законах автономных и союзных республик, а также востребован странами социалистической ориентации, сохранившись в государствах, не отказавшихся от социалистического пути развития.

Список литературы

1. Акулова В.В. История конституционного развития права на труд / В.В. Акулова, Д.В. Долгова // JSRP. – 2014. – №2 (6). – С. 38–42.
2. Алексеева Л.В. Исторический генезис конституционного права на труд // Юридическая наука. – 2011. – №4. – С. 3–7.
3. Алпатов А.А. Право человека на вознаграждение за труд в контексте соотношения экономики, права и справедливости (теоретико-правовые вопросы): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – Волгоград: РГБ, 2005. – 28 с.

4. Войтинский И.С. Трудовое право. – М., 1925. – 364 с.
5. Гордеев И.А. История становления и развития советского трудового права (1917–1941 гг.): дис. ... канд. ист. наук: 07.00.02. – Курск: РГБ, 2002. – 180 с.
6. Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа, принятая III Всероссийским съездом Советов 25 января 1918 г. // СУ РСФСР. – 1918. – №15. – Ст. 215 (утратил силу).
7. Декрет СНК «О биржах труда» от 31.01.1918 г.// СУ РСФСР. – 1918. – №21. – Ст. 319 (утратил силу).
8. Дзарасов М.Э. Конституционные права в сфере труда и их законодательное регулирование (1917–1940 гг.) // Труды Института государства и права РАН. – 2011. – №3. – С. 127–141.
9. Карпушкин А.В. Развитие конституционного права на труд в РСФСР // Вестник Пензенского государственного университета. – 2013. – №1. – С. 58–62.
10. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.
11. Конвенция №29 Международной организации труда (с изм. от 11.06.2014) «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. – 1956. – №13. – Ст. 279.
12. Конституция РСФСР от 10 июля 1918 г.// СУ РСФСР. – 1918. – №51. – Ст. 582 (утратила силу)
13. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик: утверждена Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 5 декабря 1936 г. // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. – №283. – 6 декабря 1936 г. (утратила силу)
14. Конституция (Основной закон) РСФСР. Конституции (Основные законы) автономных советских социалистических республик, входящих в состав РСФСР. – М., 1955. – 291 с.

15. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята ВС СССР 07.10.1977) // Ведомости ВС СССР. – 1977. – №41. – Ст. 617 (утратила силу).

16. Конституция (Основной закон) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (принята ВС РСФСР 12.04.1978) // Ведомости ВС РСФСР. – 1978. – №15. – Ст. 407 (утратила силу).

17. Новикова О.И. Запрещение принудительного труда как принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М.: РГБ, 2010. – 26 с.

18. О Декларации прав и свобод человека и гражданина: постановление ВС РСФСР от 22.11.1991 №1920–1 // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. – 1991. – №52. – Ст. 1865 (утратило силу).

19. Олейник Н.Н. Генезис права на труд в мире / Олейник Н.Н., Олейник А.Н. // Вестник ВГУ. Серия «Право». – 2014. – №4 (19). – С. 166–173.

20. О ратификации Конвенций Международной организации труда №29 от 28 июня 1930 года относительно принудительного или обязательного труда и №47 от 22 июня 1935 года о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю: указ Президиума ВС СССР от 04.06.1956 // Ведомости ВС СССР. -1956. – №12. – Ст. 253.

21. Портнов В.П. Этапы развития советской конституции / В.П. Портнов, М.М. Славин. – М., 1982. – 310 с.

22. Радченко Д.А. Конституционное право человека на труд и механизм его реализации в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. – М.: РГБ, 2004. – 22 с.

23. Рошин Б.Е. Российская трудовая повинность в первый год становления «Пролетарской диктатуры»: идеолого-правовые основания // Вестник Костромского государственного университета. – 2012. – №4. – С. 175–180.

24. Собрание узаконений РСФСР. – 1917. – №1. – Ст. 10 (утратило силу).

25. Советское государственное право: учебник / под ред. А.Я. Вышинского. – М., 1938. – 652 с.

26. Теттенборн З.Р. Советское законодательство о труде. – М., 1920. – 104 с.

27. Туманов Д.Ю. Право на труд в советском государстве: конституционное закрепление и проблемы обеспечения // Вестник экономики, права и социологии. – 2011. – №4. – С. 217–219.

28. Холмс О.У. О кодификации и научной организации классификации прав // Правоведение. – 2006. – №5. – С. 196–199.

29. Худолей Д.М. Конституционализация права на труд в зарубежных государствах // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2010. – №1. – С. 168–170.

30. Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. – 2018. – №5 (257). – С. 5–15.

31. Ярошенко Д.Н. Право на труд в современной России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М.: РГБ, 2014. – 28 с.

ПОЛИТИКО-ПРАВОВЫЕ ВЗГЛЯДЫ ПЛАТОНА НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ПРОИЗВЕДЕНИЙ «О ГОСУДАРСТВЕ» И «ЗАКОНЫ»

Щанкина Любовь Николаевна

Свечников Владимир Александрович

Формирование философских учений Древней Греции является серьезным этапом в истории развития всего человечества, поскольку сочинения многих мыслителей названного периода составили основу дальнейших исследований в самых разных областях знаний. В большинстве случаев авторы стремились не только описать свойственные их времени социальные, политические, экономические феномены, но и проанализировать их, дать им относительно объективную (насколько это возможно для отдельно взятой личности) оценку, а также найти возможные решения существовавших проблем.

Труды ряда древнегреческих ученых (Гераклита, Сократа, Платона, Аристотеля, Диогена и др.) были направлены на то, чтобы вывести социальные формулы идеального строя, общественного устройства, государства, идеального человека и т. д. В данной работе рассмотрим политико-правовые взгляды Платона на основе анализа произведений «О государстве» и «Законы».

Наиболее известным диалогом Платона является «Государство». Именно данный труд позволяет нам понять, что представляет собой (должно представлять собой) идеальное государство, его идею, то, к чему следует стремиться и

существующим в мире государствам и составляющим их обществам.

Произведение Платона «Законы» – поздний труд философа. По некоторым данным, в свет работа вышла уже после его смерти благодаря его ученику Филиппу Опунтскому, который переписал текст с восковых дощечек. Сочинение затрагивает широкий круг проблем правового и нравственно-правового характера, поскольку автор размышляет не только о системе законов в государстве, способах их охраны, теории преступления и наказания, но также затрагивает вопросы соотношения права и религии, правосознания граждан и способов его воспитания, а также аспекты гражданских правоотношений.

Платон посвятил много времени осмыслению сути идеального государства, возможности его существования в современном мире, вопросам его устройства и управления. В итоге он вывел пять типов государственного устройства: «Если среди правителей выделится кто-нибудь один, это можно назвать царской властью, если же правителей несколько, тогда это будет аристократия» [5]. «Хорошим и правильным я называю именно подобного рода государство и государственное устройство, да и отдельного человека тоже, а все остальные [виды] я считаю плохими: в них ошибочны и государственное правление, и душевный склад частных людей. Видов порочного государственного устройства четыре» [6]. К ним относятся: тимократия («государство, основанное на честолюбии»), олигархия (основанное на любви к богатству), демократия (порожденное бедностью и неразумием, основанное на чрезмерной свободе, вредной для людей и

государства) и тирания (которая душит людей в государстве своей жестокостью).

Итак, Платон в качестве идеальной формы государства рассматривает некую монархическую или аристократическую форму правления. Однако при этом он указывает, что среди современных ему государств, даже с названной формой правления, нет идеальных – таких, которые зиждятся на справедливости, разуме и умеренности. Данные качества могут появляться и развиваться в совокупности лишь у правителей-философов, которые таким образом становятся во главе государства: «Пока в государствах не будут царствовать философы, либо так называемые нынешние цари и владыки не станут благородно и основательно философствовать и это не сойдет воедино – государственная власть и философия, – до тех пор государствам не избавиться от зол» [6].

Рассуждая о классификации форм государственного устройства, Платон также указывает, что основу данной систематизации составляют две крайние формы, которые наиболее далеки от идеала: демократию и тиранию. В работе «Законы» мыслитель приходит к выводу, что идеальной с точки зрения соотношения уровней свободы и насилия в государстве между властью и народом будет золотая середина: «Мы выбрали, с одной стороны, самый деспотический, а с другой – самый свободный государственный строй. Если ввести и там и тут некоторую умеренность, в одном из них ограничить власть, а в другом свободу, тогда, как мы видели, в них наступит особое благополучие; если же довести рабство или свободу до крайнего предела, то получится вред и в первом, и во втором случае» [25, с. 153].

Монархия или аристократия в качестве формы идеального государства представляет собой власть сильных, мудрых и справедливых правителей, которые заботятся обо всех людях: «Ясно, что оно мудро, мужественно, рассудительно и справедливо. Таковы четыре добродетели идеального государства» [5].

По мнению Платона, на роль правителя идеально подходит лишь тот, кто добровольно не захочет быть правителем и заниматься исправлением чужих пороков: «Всякий, кто чем-либо управляет, никогда, поскольку он управитель, не имеет в виду и не предписывает того, что пригодно ему самому, но только то, что пригодно его подчиненному, для которого он и творит» [4]. Иначе говоря, правителю следует быть добродетельным. «Добродетельный человек должен быть мудрым. Для мудрого человека высшим счастьем является получение знаний» [26, с. 168].

Государственный строй во многом определяют человеческие потребности. В соответствии с этим для каждого строя мыслитель выделил доминирующую потребность. «Идеальным, по Платону, является строй, в котором господствуют истинные, разумные потребности» [20, с. 127]. Ввиду того, что государство согласно Платону выступает результатом необходимости удовлетворить человеческие потребности и невозможности осуществить это в одиночку, идеальное государство представляет собой справедливое разделение труда, когда каждый занимается тем, что у него получается лучше всего, и выполняет функции, которые ему предоставлены государством: «Испытывая нужду во многом, многие люди собираются воедино, чтобы обитать сообща и оказывать друг

другу помощь: такое совместное поселение и получает у нас название государства» [27, с. 157].

С сохранением природного равенства по рождению общество делится на стражей-правителей, воинов и земледельцев / ремесленников / торговцев (людей, не обеспечивающих управление и безопасность), которые являют собой три основных класса. При этом правители, как уже было сказано, действуют исключительно в интересах всех остальных граждан, справедливо, разумно, умеренно. Они управляют, основываясь на четырех добродетелях, и живут в любви и стремлении служить народу: «Безупречный страж государства будет у нас по своей природе обладать и стремлением к мудрости, и стремлением познавать, а также будет проворным и сильным» [27, с. 167].

Класс воинов олицетворяет собой ярость – некий «чистый» огонь, который под контролем правителей должен оберегать государство от внешних врагов. Вопрос безопасности у Платона рассматривается под необычным углом: безопасность подразумевает не только возможную оборону от внешних врагов, военные действия, но также сохранность идеального государства от любых контактов с внешним миром, даже экономических, поскольку любое внешнее вмешательство может нарушить хрупкое равновесие идеально сформированных позиций – и тем самым повредить. Данный вывод философа обуславливается тем, что внешние контакты предполагают изменение ситуации, ее развитие, а в идеальном государстве дальнейшее движение будет иметь отрицательную динамику (поскольку положительную оно в принципе,

исходя из содержания термина «идеальное государство», иметь не может).

Третьим классом, т. е. всем остальным населением, выступают ремесленники, земледельцы и прочие, каждый из которых, находясь под защитой воинов и мудрым управлением философов, должен заниматься деятельностью, направленной на удовлетворение потребностей других людей: «Таким образом, при росте и благоустройстве нашего государства надо предоставить всем сословиям возможность иметь свою долю в общем процветании, соответственно их природным данным» [27, с. 225].

При этом в идеальном государстве отсутствует частная собственность, поскольку она развращает как богатых – делает их алчными, тщеславными, зависимыми от денег и стремящимися к накопительству, так и бедных, вызывая в них чувства жадности, ненависти к другим людям (богатым), жестокости и стремление к насилию в качестве способа осуществить справедливый «дележ имущества». «Вы не принадлежите самим себе, и это имущество не принадлежит вам. Более того, весь ваш род и имущество – это собственность государства», – пишет Платон [16].

Отсутствие общей собственности подразумевает не только экономические блага, но и социальные: «Существует ли в наше время где-либо и будет ли когда, чтобы общими были жены, дети, все имущество и чтобы вся собственность, именуемая частной, всеми средствами была повсюду устранена из жизни?» [13].

Идеальное государство в соответствии с учением Платона невозможно без справедливых и одновременно строгих,

достаточно суровых законов. Суровость при этом должна проявляться не в жестокости по отношению к людям, а в разумном, рациональном подходе к вопросам безопасности, общественного порядка и власти: «Скажи-ка мне, не считаешь ли ты справедливым повиноваться властям? – Да. И что бы они ни установили, подвластные должны это выполнять, и это-то и будет справедливым? – Как же иначе?» [24, с. 94]. По мнению В.А. Апрелевой, «Платон определяет высший авторитет права и его общеобязательность необходимостью утверждения им торжества добра над злом и справедливости» [1, с. 11].

Согласно мыслителю, правители обязаны не только создавать хорошие законы, но и правильно их объяснять, чтобы люди имели возможность осознанно им следовать, исполняя предписания: «Законодатель должен иметь в виду тройную цель: чтобы устрояемое государство было свободным, внутренне дружелюбным и обладало разумом» [11]. Хочется обратить внимание на то, что в этих словах автора явственно различима мысль о необходимости человеку ради идеального устройства отказаться от своего, отдельного, внутреннего я – в пользу государства. Тогда будет счастливое государство: «Пусть человеческая душа приобретет навык совершенно не уметь делать что-либо отдельно от других людей и даже не понимать, как это возможно» [17]. А.Ф. Лосев в связи с этим пишет, что «...социальная действительность и государственные законы у Платона – это «братья законам Аида», и нарушение их есть также нарушение и вечных законов бытия» [21, с. 301–302].

Большое значение уделяется закону как социальному регулятору поведения людей. Утверждается, что «ничто так не способствует людской добродетели, как законодательство и основание государств» [12]. При этом надлежащий законодатель должен стремиться к установлению счастья в государстве. В то же время именно под хорошим руководством могут существовать хорошие законы и, как следствие, хорошее государство. Спасение государства в том, «...чтобы закон был владыкой над правителями, а они были его рабами. Во всех без исключения сферах жизни, учит Платон, должны быть установлены законы» [2, с. 88].

Больше того, закону вменяются также функции защиты человеческой души от плохих поступков – посредством воздействия на разум и привития человеку правильных мыслей: «Хорошо продуманное законодательство должно не только обеспечивать государству победу в войне, над внешним врагом, но и «победу лучших граждан над худшими» внутри государства, и добродетели над пороком в душе гражданина» [23, с. 3].

Именно поэтому важно, согласно мысли Платона, осознание людьми всей пользы и справедливости законов. Законодатель должен внимательно относиться к данной своей обязанности, потому что его слова, – с помощью которых он будет доносить правильные мысли до широких масс, – окажут влияние на восприятие, понимание и, как результат, исполнение людьми установленных предписаний: «Да и законы невозможно соблюдать, если они будут восприняты не сознательно, а лишь в силу привычки» [17].

В связи с этим предлагается выбирать законодателей из самых достойных, поскольку только умные, сознательные и умеющие объяснять люди способны справиться с такой нелегкой задачей: «Если хорошо устроенное государство поставит непригодную власть над хорошо установленными законами, то законы эти не принесут никакой пользы» [14].

Идеальное государство, по мнению мыслителя, можно сравнить с идеальным человеком. Положительные качества первого, перенесенные вовне посредством деятельности на благо окружающих и умноженные другими людьми, поступающими аналогичным образом, приведут к наиболее благоприятному устройству государства. Управление же им на основе тех качеств, которые украшают человека, идут на пользу и человеку, и обществу – и, как следствие, государству как политико-правовому образованию. «Подобно тому, как душа образует и формирует тело и тем самым реализует здесь и теперь смысл человеческого существования, так и «политейя» образует и формирует определенный тип людей» [18, с. 100].

Становится понятно, почему философ большое значение придает вопросам мудрости, умеренности и справедливости: «Тщетно было бы надеяться на прочность законодательства в вопросах общественных, если не предусмотрен надлежащий распорядок в частной жизни» [15]. Больше того, Платон утверждает, что если существует классификация, включающая пять видов государств, то в соответствии с ней должно быть пять видов устройства человеческой души. Проявления каждого вида души он рассматривает в произведении «О Государстве», отождествляя негативные черты, свойственные форме правления, с типом людей, которые осуществляют

управление: «Итак, ты знаешь, что у различных людей непременно бывает столько же видов духовного склада, сколько существует видов государственного устройства» [8].

Кроме того, разделяя все человеческое общество в государстве на три сословия, Платон выделял в душе каждого человека три начала: ярость, разум и вожделение: «Раз государство подразделяется на три сословия, то и в душе каждого отдельного человека можно различить три начала... Раз в душе имеются три начала, им, на мой взгляд, соответствуют три вида удовольствий, каждому началу свой. Точно так же подразделяются вожделения и власть над ними» [9].

Выстраивая образ идеального государства, «Платон исходит, прежде всего, из двух посылок: естественного неравенства людей и необходимости для них совместной жизни» [3, с. 165]. Именно поэтому крайне важно в таком государстве осуществление каждым сословием сообразно его способностям надлежащих функций: разум правит, ярость под контролем разума служит благим целям защиты общественной безопасности, а «вожделение» под контролем разума и установленных справедливых законов живет справедливо и правильно, без пороков. Идеал достигается строгим исполнением четкого, последовательного механизма: «Полное невежество вовсе не так страшно и не является самым великим из зол, а вот многоопытность и многознание, дурно направленные, – это гораздо более тяжкое наказание» [15].

Большое внимание применительно к учению о государстве Платон уделяет аспекту человеческого равенства в вопросах пола. В идеальном государстве женщины обладали бы равными правами с мужчинами в тех областях, в которых у них

сопоставимые способности. Кроме того, женщины обладали бы равными социальными правами с мужчинами: «Значит, если обнаружится разница между мужским и женским полом в отношении к какому-нибудь искусству или иному занятию, мы скажем, что в таком случае надо и поручать это дело соответственно тому или иному полу. Если же они отличаются только тем, что существо женского пола рождает, а существо мужского пола оплодотворяет, то мы скажем, что это вовсе не доказывает отличия женщины от мужчины в отношении к тому, о чем мы говорим» [6].

Представление о семейной жизни в идеальном государстве описывается философом как более «свободное от условностей». С учетом того, что государство в целом представляет собой одну большую семью, разделения на отдельные семьи просто не должно быть: «Все жены этих мужей должны быть общими, а отдельно пусть ни одна ни с кем не сожительствует. И дети тоже должны быть общими, и пусть отец не знает, какой ребенок его, а ребенок – кто его отец» [6].

Важным институтом для идеального государства является религия: «К благу стремится любая душа и ради него все совершает; она предчувствует, что есть нечто такое, но ей трудно и не хватает сил понять, в чем же оно состоит» [7]. Однако приоритет конкретной религии автором не устанавливается – важен сам факт ее наличия как способ борьбы с душевными пороками, а также в качестве социального регулятора, который имеет возможность вкупе с законом воспитывать в людях положительные качества.

Платон осуждает проявление эгоизма – как недопустимого качества в идеальном государстве, поскольку залогом успеха

служит не реализация частных интересов, а стремление помочь ближнему: «В душах большинства людей есть врожденное зло, величайшее из всех зол; каждый извиняет его в себе и вовсе не думает его избегать. Зло это заключается вот в чем: говорят, что всякий человек по природе любит самого себя и что таким он и должен быть. Но поистине в каждом отдельном случае виновником всех проступков человека выступает как раз его чрезмерное себялюбие» [13].

Дело в том, что в понимании мыслителя «...справедливость есть то главное, что объединяет людей. Именно благодаря ей люди и живут совместно, помогают друг другу, и в следовании справедливости получают возможность счастливой жизни» [3, с. 162]. Таким образом, законодатель должен не только начертать законы, но и добавить мнение о том, что прекрасно и что нет. Образцового гражданина это должно обязывать ничуть не меньше, чем предписания, неисполнение которых чревато наказанием.

Много внимания уделяется воспитанию людей. Речь идет не столько о воспитании молодежи, сколько о воспитании всех людей, которые должны совершенствоваться умственно, духовно и физически – по замыслу идеального государства. О необходимости совершенствования в частности говорится: «Правильное воспитание и обучение пробуждают в человеке хорошие природные задатки, а у кого они уже были, благодаря такому воспитанию они становятся еще лучше – и вообще, и в смысле передачи их своему потомству, что наблюдается у всех живых существ» [5].

По мнению Г.П. Ковалевой, «...добродетель – другая составляющая категории «духовность» в учении Платона. В

человеке и обществе любовь проявляется как добродетель и реализуется в ряде качеств» [19, с. 48]. «Мы можем указать на следующие виды: рассудительную жизнь, разумную, мужественную, здоровую. Этим четырем видам противоположны четыре других: безрассудная жизнь, разнузданная, трусливая, нездоровая. Мы же не хотим избрать такой род жизни, где перевешивают страдания...» [13]. Безусловно, для достижения качественных изменений в процессе формирования идеального государства необходимо твердо наставлять молодое поколение: «Воспитание есть привлечение и приведение детей к такому образу мыслей, который признан законом правильным и в действительной правильности которого убедились уже на опыте люди самые почтенные и престарелые» [10].

Кроме того, большое значение в формировании личности играет искусство: «Нравственное значение искусства по Платону призвано служить задаче формирования и воспитания гармонической, целостной личности» [22, с. 201].

Платон указывает, что дети неминуемо наследуют черты родителей, заложенные генетикой. Однако правильное воспитание, необходимая социальная среда будут способствовать искоренению в них пороков и возвращению полезных качества: «Наилучшее воспитание молодых людей, да и самих себя, заключается не во внушениях, а в явном для всех осуществлении в собственной жизни того, что внушается другому» [13].

Таким образом, на основании проведенного анализа философских трудов «О государстве» и «Законы», можем заключить, что теория Идеального государства Платона выступает

универсальным политико-правовым исследованием всех сторон человеческой жизни, которое нацелено на поиск и подробное рассмотрение способов приблизить общество и государство к идеалу. Социальная стратификация общества является не только необходимым условием существования идеального государства, но и позволяет наилучшим образом распределить человеческие ресурсы для достижения максимального эффекта и всеобщей пользы. Люди в таком государстве рождаются абсолютно равными, поскольку различия отсутствуют в принципе: и в типе семей, и в уровне дохода, и в этническом, и в религиозном и каком-либо ином отношении. Каждый воспитывается в единой среде и занимает место в организме государства в соответствии со своими умственными, нравственными и физическими способностями.

Закон в идеальном государстве осуществляет функцию важного социального регулятора, поскольку не только охраняет социум от внешних воздействий и внутренних беспорядков, но и воспитывает в людях правосознание и уважение к государству, а также разъясняет смысл выполняемых предписаний. Образ жизни человека при этом ориентирован на достижение добродетели: разумности, умеренности, мужества. Вследствие этого люди получают возможность искореняют в себе пороки и препятствовать захвату власти «вожделения» над умами и сердцами.

Список литературы

1. Апрелева В.А. Актуальность и смысл политико-правового учения Платона / В.А. Апрелева // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2011. – №2 (16). – С. 4–12.

2. Бессонова Л.А. Категория «справедливость» в учении Платона о государстве / Л.А. Бессонова // Вестник экономики, права и социологии. – 2015. – №1. – С. 86–89.

3. Голубев С.В. Учение Платона об идеальном государстве / С.В. Голубев // Философия и общество. – 2005. – №1. – С. 156–173.

4. Диалоги Платона. Государство. Книга I [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 13.06.2020).

5. Диалоги Платона. Государство. Книга IV [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 13.06.2020).

6. Диалоги Платона. Государство. Книга V [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 13.06.2020).

7. Диалоги Платона. Государство. Книга VI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 15.06.2020).

8. Диалоги Платона. Государство. Книга VIII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 14.06.2020).

9. Диалоги Платона. Государство. Книга IX [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 14.06.2020).

10. Диалоги Платона. Законы. Книга II [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 15.06.2020).

11. Диалоги Платона. Законы. Книга III [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 13.06.2020).

12. Диалоги Платона. Законы. Книга IV [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 13.06.2020).

13. Диалоги Платона. Законы. Книга V [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 13.06.2020).
14. Диалоги Платона. Законы. Книга VI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 13.06.2020).
15. Диалоги Платона. Законы. Книга VII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 14.06.2020).
16. Диалоги Платона. Законы. Книга XI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 13.06.2020).
17. Диалоги Платона. Законы. Книга XII [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nsu.ru/classics/bibliotheca/plato01/index.htm> (дата обращения: 13.06.2020).
18. Киричева М.Г. Учение Платона о форме правления / М.Г. Киричева // Вестник Русской христианской гуманитарной академии. – 2010. – Т. 11. – №4. – С. 98–102.
19. Ковалева Г.П. Представления о духовности в философии Платона / Г.П. Ковалева // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – №328. – С. 46–51.
20. Коновалова О.А. Учение о потребностях в «Государстве» Платона / О.А. Коновалова // Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2007. – №2. – С. 123–127.
21. Лосев А.Ф. Очерки античного символизма и мифологии / А.Ф. Лосев. – М.: Мысль, 1993. – 960 с.
22. Османкина Г.Ю. Искусство и идеалы общества в учении Платона / Г.Ю. Османкина // Омский научный вестник. – 2011. – №1 (95). – С. 199–202.
23. Платон Государство. Законы. Политик / предисл. Е.И. Темнова. – М.: Мысль, 1998. – 798 с.

24. Платон Собрание сочинений в 4 т. Т. 3 / пер. с древнегреч.; общ. ред. А.Ф. Лосева, В.Ф. Асмуса, А.А. Тахо-Годи; авт. вступ. ст. и ст. в примеч. А.Ф. Лосев; примеч. А.А. Тахо-Годи. – М.: Мысль, 1994. – 654 с.

25. Платон Собрание сочинений в 4 т. Т. 4 / под общ. ред. А.Ф. Лосева, В.Ф. Асмуса, А.А. Тахо-Годи. М.: – Мысль, 1994. – 830 с.

26. Платон Собрание сочинений в 4 т. Т. I / общ. ред. А.Ф. Лосева и др. – М.: Мысль, 1990. – 860 с.

27. Платон Сочинения в 4 т. Т. 3. Ч. 1 / под общ. ред. А.Ф. Лосева, В.Ф. Асмуса. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та; Изд-во Олега Абышко, 2007. – 752 с.

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПРАВ ГРАЖДАН КАК КОНСТИТУЦИОННАЯ ГАРАНТИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Юн Лариса Владимировна

Изучение и анализ вопросов осуществления конституционного контроля становится всё более актуальным со стороны ученых-конституционалистов, правоприменителей и практиков, интересующихся данной проблемой.

Конституционный контроль находит своё непосредственное отражение в правах и свободах человека и гражданина, являющихся высшей ценностью в государстве, в народном суверенитете, выражающемся, в частности, в независимости от влияния других государств, в конституционных идеях признания Российского государства правовым, светским, социальным и демократическим, а также в предоставляемых гарантиях со стороны государства.

«Правовое государство... есть организация и функционирование публичной (политической) власти, в том числе и ее взаимоотношениях с индивидами, на основе Конституции и законов в соответствии с требованиями права, существенным из которых есть признание и гарантирование неотчуждаемых прав и свобод человека и гражданина» [1, с. 17].

Ключевой целью и существенным признаком современного правового государства является соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, в том числе и при осуществлении конституционного контроля.

Права и свободы человека и гражданина являются высшей ценностью в государстве. Актуальным признаком прав и свобод человека и гражданина является то, что они в

независимости от места рождения или полученного впоследствии гражданства принадлежат каждому от рождения.

С.А. Авакьян, как и ряд других ученых разграничивает понятия «право» и «свобода». Он отмечает, что «право – это юридически формализованная категория, т.е. варианты использования права содержатся в нормативном акте, иногда даже детальным образом», «свобода – это более всеобъемлющее понятие, отражающееся в нормах права».

Е.А. Лукашева «определяет право, как конкретные действия человека (к примеру, право избирать и быть избранным), а свободу – как термин более широкий, не дающий конкретного результата) [2, с. 10].

Защита прав – это властный способ воздействия в отношении, любого лица, которое нарушило закон, права других граждан применяемый как правило лицами чьи права нарушены для их восстановления с помощью инструментов и средств защиты.

Инструменты защиты – это способы защиты, с помощью которых она осуществляется. Иногда в литературе встречается термин форма права.

Форма права – это упорядоченная система особенных процедур, осуществляемых правоприменительными органами, а также самим человеком имеющих итоговой целью восстановление нарушенных прав.

Если провести классификацию форм защиты можно разделить их на два вида (юрисдикционная и неюрисдикционная). Юрисдикционная, т.е. закреплённая в законодательстве в особом процессуальном порядке государственными органами. Неюрисдикционная осуществляется самим

гражданином без обращения в какие-либо специально уполномоченные органы.

К неюрисдикционным формам защиты относится самозащита. Это норма находит свое отражение в конституционных положениях, когда каждый имеет право защищать свои права, а также свободы всеми незапрещенными способами. Самозащита также находит свое непосредственное отражение и в российском законодательстве.

Применение институтов гражданского общества реализуется путем общественной защиты своих прав. К данной форме возможно отнести (правозащитные организации, юридические клиники, общественные палаты и др.). На сегодняшний день существуют организации как государственные, так и негосударственные которые могут помочь гражданину решить его юридические вопросы с помощью (консультации, составления правовых документов таких как заявление, жалоба, исковое заявление, осуществление представительства в суде). Для юристов негосударственных организаций необходимым критерием является умение ведения переговоров, налаживание партнерских отношений. Работа юриста включает в себя как общение со своими коллегами, так и с людьми не относящиеся к юридическому сообществу.

Для юриста очень важно наличие признаков, при успешном овладении которых он будет считаться высокопрофессиональным специалистом:

- умение объяснить лицу, обратившемуся за помощью все варианты для решения возникшей проблемы;
- умение грамотного объяснения сложившейся ситуации не юридическими терминами;

- объяснение оппоненту той работы, которую Вы готовы для него выполнить;
- выстраивание верной стратегии и общения с человеком, который находится в состоянии стресса, испытывает негативные эмоции.

В государственных организациях элементы коммуникации имеют свои характерные признаки и черты в зависимости от (отправления правоприменительных функций, сторон возникшего спора, лица, чьи права были нарушены и требуют восстановления, обвиняемого лица).

Важными признаками, которыми должен обладать специалист, работая в государственных учреждениях:

- умение вести диалог с гражданами;
- наличие сформированного уважительного отношения к государственным институтам и лицам обратившихся за квалифицированной помощью;
- обеспечение понимания смысла правовых норм лицами, не имеющими юридического образования.

Юридическая деятельность, как и многие другие в том числе нуждается, прежде всего, в этическом поведении участников, что в свою очередь означает наличие у них, прежде всего, высокого уровня правовой культуры.

Помимо вышеперечисленных форм защиты прав человека существуют также внутригосударственные инструменты защиты.

И.А. Умнова предлагает следующие виды законодательную, исполнительно-распорядительную и судебную. Важным признаком дифференциации на данные виды служит принцип разделения властей [2, с. 55].

В законодательстве нет четкого упоминания о том, что государственные органы должны заниматься восстановлением нарушенных прав. Однако непринятый вовремя закон на основании конституционных принципов может привести к непосредственному нарушению прав человека.

Использование административных средств защиты предполагает обращение к государственным и муниципальным учреждениям с жалобой или заявлением, в котором изложены требования о том, какие конкретно права гражданина нарушены, кто является субъектом из нарушения.

С учетом развития интерактивных технологий на сегодняшний день не составит труда для обращения. Для этого существуют онлайн-приемные, которые примут обращение в любое удобное для гражданина время, и результат обращения также можно получить достаточно просто, указав в обращении адрес своей электронной почты.

Защита прав граждан является одной из важных задач современного демократического, социального и правового государства. Изучение вопросов, связанных с защитой населения граждан, анализируется в юридической науке крайне редко, однако чаще всего защита прав граждан, в том числе и судебная подразумевает под собой как конституционное право человека и гражданина, предоставляемая гарантия от государства.

Осмысление понятия защиты реализуется путем «конституционализации» главным помощником которой выступает Конституционный Суд Российской Федерации, рассматривая различные фабулы по урегулированию правоотношений. В таком понимании конституционализация понимается как

объединение правовых отношений в сфере правового обеспечения с судебной практикой.

Конституционное право на защиту включает право на государственную, общественную защиту, а также на самозащиту. В современном демократическом, правовом государстве обращения человека к общественным объединениям являются гораздо эффективным критерием защиты своих прав и свобод.

Можно сказать, о том, что защита прав граждан является важным конституционным правом человека и гражданина. Его охрана и защита предполагает наличие механизма средств защиты как в досудебном, так и в судебном порядках. Злостное уклонение или невыполнение данной группы прав влечет применение к должностным лицам юридической ответственности.

Конституция – это основной закон государства, который оказывает огромное влияние на граждан, общество и государство в целом, повышает их уровень правовой культуры и правового сознания. Конституция является основой демократического порядка, так как именно она устанавливает равноправие граждан, вне зависимости от пола, расы, определяет все дозволенные права и свободы. Принятие и последовательное становление Основного закона является основным фактором стабильности государств.

Конституция выполняет главную роль «регулятора» в жизни общества, она обладает высшей юридической силой и контролирует все сферы общества, затрагивая интересы как самого гражданина, так и государства в целом.

Конституционные права граждан РФ отражают интересы внутренней и внешней политики государства.

В связи с глобализацией общества, необходимо отметить тот факт, что к важнейшим признакам необходимо отнести период принятия Основного закона России, период становления, структуру и роль в жизни общества.

Чтобы раскрыть значение и роль Конституции в жизни современного общества, необходимо дать определение Конституции. Термин «конституция» произошел от латинского слова *constitution* – то есть «устанавливаю», «учреждаю». Конституция, возникла в конце XVIII века, в то время конституция обладала званием «Основного закона» и являлась главным законодательным актом для исполнения. По сей день она не теряет свой статус и является законом государства.

Следует отметить, что для повышения роли Конституции необходимо повысить качество принимаемых законов для исключения их противоречия праву, и, прежде всего, конституционному. Конституция РФ является достижением российского конституционализма и занимает важную ступень в жизни современного общества и её регулирования. Если сравнивать Конституцию нашего времени с Конституцией советских времен, то есть действующая является более приближённой версией к конституциям развитых демократических стран.

Судебная защита прав и свобод человека и гражданина на сегодняшний день остается наиболее востребованной и эффективной формой защиты своих прав.

Судебная власть по своей природе играет ключевую роль в государственной защите прав, окончательно разрешает

спор о праве, детально изучив все доводы, ходатайства всех участников процесса.

У каждого судебного органа есть специальные полномочия, определенные тем или иным законом. Среди условий эффективности законной, обоснованной защиты являются доступность судебной защиты.

Непосредственный характер обращений объясняется тем, что в суд можно обратиться как лично, так и через представителя.

Глобальный характер судебной защиты означает, что предметом судебного изучения выступают все решения, действия и бездействия государственных и местных органов власти.

Полнота судебной власти обуславливает возможность обращения в суд и высказывание своей позиции по делу.

Гарантией судебной защиты является предоставление суду равных по объему доказательств относительно всех уточненных критериев по рассматриваемому делу.

Актуальной проблемой современной судебной защиты прав является и то, что у наших граждан появляется недоверие к власти. Здесь появляется «стереотип» о том, что обращаться за судебной защитой прав человека и гражданина бессмысленно, поскольку граждане считают, что, например, в случаях, когда права граждан нарушаются государственными органами, суд не примет «законного» решения, поскольку у представителей государственных органов есть определенные механизмы воздействия, которое, по их мнению, способно повлиять на решение судьи.

Однако можно сказать о том, что суд принимает решение, не опираясь на внешние факторы, а только на нормы закона.

Таким образом, можно сказать о том, что существует множество нерешенных вопросов, связанных с защитой прав и свобод человека и гражданина. Важным элементом в решении любой правовой ситуации служит эффективность и результат. От эффективности вынесенного судебного решения будет зависеть итоговый результат, связанный с восстановлением нарушенных конституционных прав и свобод человека и гражданина.

Право на судебную защиту в полной мере не реализуется без предоставления соответствующих гарантий, предусмотренных как конституционными нормами, так и российским законодательством. Гарантиями реализации права на судебную защиту можно назвать следующие:

1) соблюдение принципов судопроизводства (суд предоставляет участника процесса в равной степени выступить с представленными доказательствами, заслушать свидетелей, довести до суда свою позицию по рассматриваемому делу до удаления судьи в совещательную комнату);

2) соблюдение процессуальных гарантий участников судебного процесса. Основополагающими гарантиями являются запрет на использование доказательств, полученных с учетом нарушения закона, презумпция невиновности, право не свидетельствовать против своих близких родственников и др.);

3) рассмотрение дела в разумный срок. Данный фактор отражает общественный запрос на эффективное правосудие, одним из наиболее важных признаков является своевременное, без затягивания по неуважительным причинам рассмотрение дела.

Эффективность судебных решений означает следование следующим признакам:

- право на возмещение вреда, возникающее вследствие неправомерных действий при вынесении незаконного решения;
- прямое действие, обязательность и исполнимость. Решение, вынесенное судом, является обязательным для всех участников судебного процесса и должно быть исполнено своевременно и в полном объеме. Однако на практике не все решения исполняются своевременно. Существует множество внешних факторов, не способствующих эффективному исполнению судебного акта. Данные обстоятельства являются своего рода «камнем преткновения» для эффективного и своевременного восстановления нарушенных прав и свобод человека и гражданина;
- возможность исправления судебных ошибок путем повторного обращения и пересмотра судебных решений. Однако данный показатель замедляет процесс восстановления нарушенных конституционных прав.

Необходимо отметить, что существуют различные гарантии, при помощи которых можно реализовать право на судебную защиту. Однако, к сожалению, далеко не все из них способствуют быстрому восстановлению прав граждан.

Защита прав и свобод человека и гражданина представляет собой важный институт конституционного права России, так как он является составным элементом более масштабного по объему конституционно-правового института правового положения человека в Российской Федерации. Институт защиты прав и свобод представляет собой систему юридических гарантий и средств их обеспечения и реализации.

Судебная защита прав и свобод человека и гражданина является подынститутом судебной защиты прав и свобод.

Нормативно-правовая база, которая кажется такой проработанной не может реализовываться в полной мере. Граждане не вполне доверяют органам власти в решении своих проблем.

Гражданское общество, которое бы совместными усилиями могло решить эту проблему с помощью коллективных требований, находится на стадии формирования. Отношения граждан к государству выстроились крайне недоверительными.

На сегодняшний день существуют актуальные проблемы судебной защиты прав и свобод человека и гражданина. Связаны они, прежде всего, со множеством различных факторов в различных сферах жизнедеятельности нашего общества.

Одни проблемы напрямую вытекают из бездействия должностных лиц органов власти на федеральном, региональном и местном уровнях. Другие связаны с неисполнением судебных решений, направленных на восстановление и защиту конституционных прав и свобод граждан. Третьи же предполагают наличие дополнительных критериев, выступающих в роли «камня преткновения» для решения наиболее глобальной задачи по обеспечению, охране и защите прав и свобод человека и гражданина.

В ч. 2 статьи 118 Конституции России конституционное судопроизводство определено как самостоятельный вид судопроизводства, посредством которого осуществляется судебная власть. Конституционное судопроизводство представляет собой структурированные элементы тесно взаимосвязанные

между собой процессуальных действий Конституционного Суда Российской Федерации или же конституционных судов субъектов РФ, имеющих своей итоговой целью разрешение дел на основании возложенных на них полномочий соответствующих судов на основании задачи соблюдения Основного закона российского государства и общества.

Можно сказать о том, что осуществление конституционного правосудия является важным признаком, без которого было бы невозможно развитие демократического, правового и социального государства.

Соблюдение, охрана и защита прав и свобод человека и гражданина является основной целью в деятельности органов конституционного контроля.

Выносимые решения высшими органами судебного конституционного контроля играют важную роль для веры граждан в законное, обоснованное и доступное правосудие. Их решения не должны позволять российским гражданам сомневаться в компетентности правоприменителей осуществляющих правосудие.

В настоящий период времени следует отметить, что эффективной формой конституционного контроля является судебный контроль. В нашем государстве как на федеральном, так и на региональном уровнях он выражается через осуществление конституционного контроля Конституционным Судом и конституционными (уставными) судами.

По справедливому мнению О.Е. Кутафина, «конституционное правосудие является важнейшим организационно-правовым механизмом поиска и поддержания баланса интересов, соответствия нормотворческой и правоприменительной

практики в социальной и экономической сферах конституционным принципам и высшим правовым ценностям общества и государства» [4, с. 395].

Конституционный контроль является важным элементом современного российского конституционализма так как его целью является в том числе и привлечение к ответственности высших должностных лиц. Отчасти можно отнести конституционный контроль и к политической сфере жизнедеятельности общества, так как некоторые из вышеперечисленных целей носят политический характер.

В современных европейских государствах функция конституционного контроля возложена на разные органы судебного конституционного контроля.

В Австрии данная функция возложена на Конституционный Суд, в Италии, к примеру, Конституционный Суд хоть и называется судом, но рассматривается как контрольный орган и гарант реализации Конституции.

В России в советский период времени отсутствовало определение конституционализма, так как отвергался принцип разделения властей, и вся власть принадлежала советам [3]. Следует отметить, что только 1 декабря 1988 г. впервые появился Комитет конституционного надзора, который только лишь мог приостановить правовой акт признававшийся неконституционным.

15 декабря 1990 г. на смену Комитета конституционного надзора был учрежден Конституционный Суд РСФСР. 21 июля 1994 г. Президентом был подписан ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации» №1-ФКЗ, ознаменовавший начало новой эпохи судебного конституционного контроля.

Конституционный контроль является не только элементом российского конституционализма, как и важнейшим элементом российской правовой системы. Для эффективного механизма правоприменения создаются условия в едином взаимодействии с деятельностью органов конституционного контроля.

Известный российский конституционалист Н.В. Витрук отмечал: «При формулировании правовой позиции Конституционного Суда снимается конституционная неопределенность и появляется правовое основание для вынесения итогового решения» [5, с. 32].

Помимо этого, в процессе осуществления конституционного контроля реализуются существенные условия для эффективности правовых норм (относящиеся непосредственно к самой норме через соответствие нормы политической и социально-экономической сферам жизнедеятельности общества; совершенствование правоприменительной деятельности; уровень правосознания граждан).

Следует отметить, что человек, его права и свободы, закрепленные в Основном законе Российского государства признаны высшей ценностью, а это значит, что вся юридическая идеология и идея признания конституционного контроля должна строиться вокруг данной нормы.

Анализ современного российского конституционализма свидетельствует о том, что рассматриваемый нами вопрос затрагивается с разных сторон и позиций.

Конституционными ценностными нормами выступают свобода совести, власти и собственности. Одновременно с этим «возникает проблема обеспечения баланса между ветвями власти, в рамках которой успешно реализуется конституционный контроль» [6, с. 78].

В системе конституционного контроля ключевую роль играют специализированные суды. На основании этого можно сказать, что существуют причины, связанные с учреждением в России специального судебного органа («в советский период времени конституции не рассматривались как действующие правовые акты, особое положение Основного закона в правовой системе, реформирование отечественной государственности) [4, с. 36].

Венецианская комиссия Совета Европы, будучи независимым международным органом по передаче европейского конституционного опыта оказывает ключевую роль в осуществлении конституционного правосудия. Одним из важных этапов в развитии конституционного контроля является проведение конференций, форумов, дебатов где судьи конституционных судов ряда европейских государств могут обсудить актуальные вопросы, связанные с соблюдением, охраной и защитой прав и свобод человека и гражданина, вопросами соотношения принимаемых законов на территории того или иного государства с конституционными нормами Основных законов, обменяться опытом по рассмотрению вопросов в сфере охраны и защиты прав и свобод человека и гражданина, разрешение ряда политических, экономических и социальных вопросов во взаимоотношениях с органами государственной власти и главами государств.

Венецианская комиссия Совета Европы существует более 30 лет. Одной из приоритетных задач является оказание помощи различным государствам мира в модернизации их правовых систем в соответствии с международными стандартами в области демократического развития прав человека и верховенства права. «Комиссия позиционирует себя как «независимый форум по обмену идеями в сфере конституционного права», – справедливо отмечает Т.Я. Хабриева [7, с. 6].

Под эгидой комиссии проходит Всемирная конференция конституционного правосудия, Венецианский форум конституционных судов, Совет по демократическим выборам. Будучи консультативным органом, Венецианская комиссия является и единственным органом Совета Европы, разрабатывающим научно-практические заключения по вопросам конституционного права [7, с. 7].

Резюмируя вышеизложенное, следует отметить, что конституционный контроль является одним из наиболее важных элементов в развитии современного российского конституционализма. Будучи органом судебного конституционного контроля Конституционный Суд Российской Федерации имеет своей целью восстановление и защиту конституционных прав и свобод человека, и гражданина, что в свою очередь является важным признаком в построении современного демократического, правового государства. Следует отметить, что эту проблему, как мы считаем, можно решить лишь совместными усилиями граждан и государства, так как активное взаимодействие поможет решить ряд важнейших задач для построения гражданского общества и развития правового государства.

Список литературы

1. Алешкова И.А. Конституционные основы судебной власти: Курс лекций для бакалавров / И.А. Алешкова, И.А. Дудко, Н.А. Марокко. – М.: РГУП, 2015. 377 с.
2. Дудко И.А. Защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: учебное пособие / И.А. Дудко, О.Н. Кряжкова. – М.: РГУП, 2020. – С. 10.
3. Лебедев А.Б. Взгляды на конституционализм в истории российской и зарубежной философско-правовой мысли / А.Б. Лебедев, Р.Ф. Степаненко, Г.Н. Степаненко // Образование и право. – 2019. – №3. – С. 214–218.

4. Остапович И.Ю. Судебный конституционный контроль и нормотворчество: проблемы соотношения: учеб. пособие. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2015. – 230 с.

5. Современный российский конституционализм: проблемы становления и перспективы развития: монография / отв. ред. В.В. Комарова, Т.Д. Садовникова. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2018. – 448 с.

6. Т.Я. Насырова (Хабриева) Конституционный контроль. – М.: Норма, 2019. – 105 с.

7. Хабриева Т.Я. Венецианская комиссия как субъект интерпретации права: монография. – М.: Статут, 2018. – 334 с.

8. Самович Ю.В. О взаимодействии международного и внутригосударственного права на территории Российской Федерации в сфере судебной защиты прав человека / Ю.В. Самович, Р.А. Шарифуллин // Российская юстиция. – 2020. – №12. – С. 2–4.

9. Самович Ю.В. Международная защита прав человека: универсальные механизмы / Ю.В. Самович, Р.А. Шарифуллин. – М., 2021.

Заключение

Проведенные исследования позволили решить ряд небольших, но важных проблем современных направлений развития права и экономики. Были получены полезные результаты анализа правовых проблем в области судебной защиты прав граждан, являющейся одной из конституционных гарантий, предложен ряд практических результатов исследований по экономическим вопросам.

Выводы, сделанные по научным исследованиям обоснованы и соответствуют рассмотренным научным концепциям. Достоверность предложенных материалов подтверждена практическими примерами, данными по результатам их применения.

Материалы исследований, представленных в монографии, имеют теоретическую составляющую и практическую новизну и будут полезны для юристов, экономистов и менеджеров, преподавателей вузов, магистрантов, аспирантов и пр. специалистов сферы управления и образования.

Приложение

Аннотации к опубликованным работам

ПРОЦЕДУРА БАНКРОТСТВА СЕГОДНЯ

Жулёв Никита Александрович – студент ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия.

Гребенников Александр Юрьевич – студент ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия.

Научный руководитель **Смирнов Валерий Валерьевич** – канд. экон. наук, доцент, преподаватель, ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия.

***Аннотация:** в статье рассматривается банкротство как способ ликвидации юридического лица, его предпосылки, методики предотвращения банкротства, процедура, порядок выплат кредиторам, а также выгоды, которые могут извлечь для себя должники и кредиторы из этого процесса.*

***Ключевые слова:** банкротство, процедура банкротства, несостоятельность, признаки несостоятельности, юридическое лицо, кредитор, должник.*

***Abstract:** this article considers bankruptcy as a method of liquidation of a legal entity, its prerequisites, methods of preventing bankruptcy, procedure, procedure for payments to creditors, as well as the benefits that debtors and creditors can derive from this process.*

***Keywords:** bankruptcy, bankruptcy procedure, insolvency, signs of insolvency, legal entity, creditor, debtor.*

АСПЕКТЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Кулакова Светлана Владимировна – канд. экон. наук, доцент Костанайского филиала ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», Костанай, Республика Казахстан.

***Аннотация:** в статье рассматривается механизм реализации концепции устойчивого развития сельских территорий Республики Казахстан. Автор дает характеристику понятия устойчивого развития сельских территорий Республики Казахстан, понимая под ним их стабильность, общественно-экономическое развитие, рост и повышение объема производства аграрной промышленности, а также достижение полной занятости сельского населения и, как следствие, рост уровня его жизни. В качестве механизма повышения эффективности сельских территорий автор предлагает рассматривать трудовые ресурсы, их занятость, в основе которой лежит население. Развитие сельских территорий описывается поэтапно, начиная с 1991 года.*

В заключение автор отмечает, что решение проблем развития села находится в прямой зависимости от эффективности политики государства в сфере агропромышленного комплекса. Поэтому сегодня внимание правительства акцентируется на вопросы развития будущего казахстанского села, стратегии социальной политики и развития инфраструктуры на селе. В качестве основных целевых индикаторов развития сельских территорий в Казахстане автором предлагаются улучшение условий жизни сельского населения

в 2021 году до 64% по сравнению с показателями 2018 года – 58%; повышение качества проживания у 80% сельского населения в поселениях, которые бы отвечали современным стандартам качества жизни к 2030 году, рост объемов сельскохозяйственной продукции в 2,5 раза по сравнению с аналогичными показателями 2017 г.

Ключевые слова: сельское население, трудовые ресурсы, агропромышленный комплекс, социально-экономическое развитие, стратегии социальной политики, социально-экономическая инфраструктура, программные направления, устойчивое развитие.

Abstract: the article considers the mechanism of implementation of the concept of sustainable development of rural areas of the Republic of Kazakhstan. The author characterizes the concept of sustainable development of rural areas of the Republic of Kazakhstan, meaning their stability, socio-economic development, growth and increase in the volume of production of the agricultural industry, as well as the achievement of full employment of the rural population, and as a result, the growth of their standard of living. As a mechanism for improving the efficiency of rural areas, the author suggests considering labor resources, their employment, which is based on the population. The development of rural areas is described in stages, starting in 1991.

In conclusion, the author notes that the solution to the problems of rural development is directly dependent on the effectiveness of the state policy in the field of agriculture. Therefore, today the government's attention is focused on the development of the future of the Kazakh village, the strategy of social policy and the development of infrastructure in rural areas. As the main target

indicators of rural development in Kazakhstan, the author suggests improving the living conditions of the rural population in 2021 to 64% compared to the indicators of 2018–58%; improving the quality of living for 80% of the rural population in settlements that would meet modern standards of quality of life by 2030, increasing the volume of agricultural products by 2.5 times compared to the same indicators in 2017.

Keywords: *rural population, labor resources, agro-industrial complex, socio-economic development, social policy strategies, socio-economic infrastructure, program directions, sustainable development.*

ТРАНСФОРМАЦИЯ АСПЕКТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Мясоедов Сергей Александрович – д-р экон. наук, доцент, заведующий кафедрой НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ», г. Краснодар, Россия.

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные вопросы экономической безопасности в контексте парадигмы устойчивого развития экономики, отражены базовые элементы системы экономической безопасности; предложена авторская классификация эндогенных и экзогенных угроз экономической безопасности реального сектора экономики. Автором обобщены основные понятия и элементы сетевых войн; сгруппированы основные элементы экономической фазы сетевой войны применительно к управлению промышленным сектором экономики Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** экономика, безопасность, устойчивое развитие, сетецентрические войны.*

***Abstract:** the basic issues of economic security in the context of the paradigm of sustainable development of the economy, reflected the basic elements of the system of economic security; the author's classification of endogenous and exogenous threats to economic security of the real sector of the economy; summarizes the main concepts and elements of network wars; grouped the main elements of the economic phase of network war in relation to the management of the industrial sector of economy of the Russian Federation.*

***Keywords:** economy, security, sustainable development, network-centric wars.*

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

Радина Оксана Ивановна – д-р экон. наук, профессор Филиала ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» в г. Новошахтинске, Новошахтинск, Россия.

Чеснокова Алина Валерьевна – канд. экон. наук, доцент Филиала ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» в г. Новошахтинске, Новошахтинск, Россия.

Володина Татьяна Викторовна – канд. экон. наук, доцент ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», Ростов-на-Дону, Россия.

***Аннотация:** главная проблема сохранения работоспособности в условиях дистанционной работы заключается в том, что для предприятий и работников, которые ранее не имели опыта работы из home-office, такая ситуация – определенный стресс. Авторы статьи представили организационный механизм управления коллективом в условиях дистанционной работы как совокупность инструментов принятия управленческих решений. Одним из основных аспектов механизма является повышение эффективности мотивирования работы сотрудников, при этом рекомендуется использовать модель инвестиций в мотивацию.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, home-office, мотивация труда, организационный механизм управления персоналом.*

***Abstract:** the main problem of maintaining efficiency in the conditions of teleworking is that for enterprises and workers who*

previously did not have experience of working from home-office, this situation is a certain stress. The authors of the article presented the organizational mechanism of team management in the conditions of remote work, as a set of tools for making managerial decisions. One of the main aspects of the mechanism is to improve the efficiency of motivating employees, while it is recommended to use the investment motivation model.

Keywords: *personnel management, home-office, labor motivation, organizational mechanism of personnel management.*

КОМПЕНСАЦИИ КОМПАНИИ

Токаревских Анастасия Андреевна – магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет
им. Г.В. Плеханова», Москва, Россия.

***Аннотация:** в статье на основе анализа современного состояния формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала в организациях определены направления совершенствования этих процессов. Установлено, что эффективное управление компенсациями приносит пользу как работодателю, так и работнику. Сотрудники, получающие справедливую базовую зарплату, щедрые льготы и стимулы в обмен на свою работу, с гораздо большей вероятностью останутся на своей работе, сохраняют высокую производительность труда и моральный дух. Отмечается, что особое значение в настоящее время уделяется вопросу справедливой оплаты труда. Подчеркивается, что в России в настоящее время разработана система мотивации и стимулирования труда персонала в организациях, позволяющая решить эту проблему. Автор приходит к выводу, что эффективное управление компенсациями способствует вовлечению сотрудников и тем самым ведет к успеху компании.*

***Ключевые слова:** система мотивации, стимулирование труда, персонал, предприятие, мотив, материальная мотивация, нематериальная мотивация.*

***Abstract:** based on the analysis of the contemporary state of the development of the system of motivation and stimulation of labour of the personnel, the directions of improving of such processes are defined in the article. It is stated that the effective remunerations management benefits to both employer and employee.*

Employees receiving fair salary, generous bonuses and remunerative incentives in exchange for their work will linger to their jobs, keep high performance and morale. It is noted that the issue of fair labour remuneration is highly relevant these days. The fact that the system of motivation and stimulation of personnel, allowing to solve this problem, has been developed in Russia is highlighted in the article. Author concludes that the effective reparations management contributes to employee's involvement thus leads to the company's success.

Keywords: *motivation system, labor stimulation, personnel, enterprise, motive, financial motivation, non-financial motivation.*

ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРАВА НА ТРУД НА КОНСТИТУЦИОННОМ УРОВНЕ В РФ: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Лавицкая Марина Ивановна – д-р ист. наук, доцент, профессор ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», Москва

Аннотация: в статье исследуется закрепление права на труд на конституционном уровне в РФ в историко-правовом аспекте. Автор пришел к выводу, что о конституционализации права на труд, несмотря на наличие в Российской империи фабричного законодательства, можно вести речь только с момента фиксации его в Основном законе, что в отечественной истории произошло только в 1936 году для СССР и в 1937 году для РСФСР. При этом появление в 1918 году обязанности трудиться, затем воспроизведенное в последующих союзной и республиканской конституциях в 20-е годы, не является элементом конституирования права на труд.

Ключевые слова: право на труд, свобода труда, принудительный труд, закрепление права на труд.

Abstract: in the article examines the consolidation of the right to work at the constitutional level in the Russian Federation in the historical and legal aspect. The author came to the conclusion that the constitutionalization of the right to work, despite the presence of factory legislation in the Russian Empire, can only be discussed from the moment it was fixed in the Basic Law, which in our national history happened only in 1936 for the USSR and in 1937 for RSFSR. At the same time, the appearance in 1918 of the obligation to work, then reproduced in the subsequent union and republican constitutions in the 1920s, is not an element of the constitution of the right to work.

Keywords: the right to work, freedom of labor, forced labor, consolidation of the right to work.

ПОЛИТИКО-ПРАВОВЫЕ ВЗГЛЯДЫ ПЛАТОНА НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА ПРОИЗВЕДЕНИЙ «О ГОСУДАРСТВЕ» И «ЗАКОНЫ»

Щанкина Любовь Николаевна – д-р ист. наук, профессор ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», Москва, Россия.

Свечников Владимир Александрович – ассистент ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», Москва, Россия.

***Аннотация:** статья посвящена анализу произведений Платона «О государстве» и «Законы», в результате чего становится понятно, что для мыслителя представляло собой идеальное государство с политической и правовой точек зрения. Рассмотрены такие аспекты его учения, как форма идеального государства, политический и правовой строй, социальное устройство общества, культурные и религиозные аспекты его организации, личность в идеальном государстве. Авторы приходят к выводу о том, что труды греческого философа сохранили актуальность до настоящего времени, поскольку основные идеи, сформулированные Платоном, позднее принимали, развивали и дорабатывали множество ученых, мыслителей, писателей разных исторических эпох. Вопрос наилучшего общественного, политического и правового устройства остается открытым на протяжении истории человечества, и ответ на него еще предстоит найти. Именно благодаря великим мыслителям, философам прошлого ученые могут говорить и спорить сегодня о понятии правового государства, законах, справедливости,*

политике и т. д. Подчеркивается, что в сочинениях Платона содержится множество готовых к рецепции российским правом положений, в частности мыслитель сформулировал современный принцип нерушимости и общеобязательности закона как условия гармонии в обществе.

Ключевые слова: Платон, мыслитель, идеальное государство, законы, политика.

Abstract: *the article is devoted to the analysis of Plato's works «On the State» and «Laws», as a result of which it becomes clear what an ideal state from a political and legal point of view was for the thinker. Such aspects of his teachings as the form of an ideal state, the political and legal system, the social structure of society, the cultural and religious aspects of his organization, the personality in an ideal state are considered. The authors conclude that the works of the Greek philosopher have remained relevant to the present, since the main ideas formulated by Plato later adopted, developed and finalized many scientists, thinkers, writers of different historical eras. The question of the best social, political and legal order has remained open throughout human history, and the answer remains to be found. It is thanks to great thinkers, philosophers of the past that scientists can talk and argue today about the concept of the right state, laws, justice, politics, etc. It is emphasized that Plato's writings contain many provisions ready for acceptance by Russian law, in particular, the thinker formulated the modern principle of inviolability and general obligation of the law as a condition of harmony in society.*

Keywords: *Plato, thinker, ideal state, laws, politics.*

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПРАВ ГРАЖДАН КАК КОНСТИТУЦИОННАЯ ГАРАНТИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Юн Лариса Владимировна, канд. юрид. наук, старший преподаватель Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия», Казань, Россия.

Аннотация: *в статье речь идёт о важности судебной защиты прав граждан, являющейся одной из конституционных гарантий, в том числе и в ходе осуществления конституционного контроля, имеющего целью восстановление и защиту нарушенных конституционных прав и свобод человека и гражданина. Конституционный контроль находит своё непосредственное отражение в правах и свободах человека и гражданина, являющихся высшей ценностью в государстве.*

Осуществление конституционного контроля в Российской Федерации является важным элементом в системе обеспечения, охраны и защиты конституционных прав и свобод человека и гражданина, а также развития правового, демократического и социального государства. На основании принципа разделения властей органы конституционного контроля относятся к судебной ветви государственной власти.

Ключевые слова: конституционное правосудие, защита прав человека и гражданина, защита свобод человека и гражданина, конституционный контроль.

Abstract: *the article deals with the importance of judicial protection of citizens ' rights, which is one of the constitutional guarantees, including in the course of constitutional control aimed at restoring and protecting violated constitutional rights and freedoms of a person and citizen. Constitutional control is directly*

reflected in the rights and freedoms of man and citizen, which are the highest value in the State.

The exercise of constitutional control in the Russian Federation is an important element in the system of ensuring, protecting and defending constitutional rights and liberties of man and citizen, as well as the development of a legal, democratic and social state. On the basis of the principle of separation of powers, the bodies of constitutional control belong to the judicial branch of State authority.

Keywords: *constitutional justice, protection of human and civil rights, protection of human and civil liberties, constitutional control.*

Для заметок

Для заметок

Научное издание

ЭКОНОМИКА И ПРАВО

Монография

Чебоксары, 4 марта 2021 г.

Главный редактор *Э.В. Фомин*
Компьютерная верстка *Е.В. Кузнецова*

Подписано в печать 09.03.2021 г.

Дата выхода издания в свет 12.03.2021 г.

Формат 70х100/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.

Гарнитура Times. Усл. печ. л. 10,0. Заказ К-792. Тираж 500 экз.

Издательский дом «Среда»
428005, Чебоксары, Гражданская, 75, офис 12
+7 (8352) 655-731
info@phsreda.com
<https://phsreda.com>

Отпечатано в Студии печати «Максимум»
428005, Чебоксары, Гражданская, 75
+7 (8352) 655-047
info@maksimum21.ru
www.maksimum21.ru