



Научный журнал

**СОВРЕМЕННАЯ
НАУКА
Восточной Сибири**

№ 2(8) 2020

16+

Межотраслевой научно-практический журнал
НОУ ВО «Восточно-Сибирский институт экономики и менеджмента»
НПОУ «Якутский колледж инновационных технологий»

СОВРЕМЕННАЯ НАУКА ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ

2 номера в год

Выпуск
2(8)

Июль – декабрь

Якутск

*Издательство ВСИЭМ
2020*

Главный редактор
ЦОЙ Л. Н.

Зам. главного редактора
РОГОЖИН В. В.

Отв. секретарь
РОГОЖИНА Т. В.

Редакционная коллегия:

Винокуров М. А., Залуцкая С. Ю.,
Мунхтумар Д., Рогожин В. В., Драган М. М.

Редакционный совет:

Бурцев А. А. (д. филол. н., проф., Якутск),
Пахомов А. А. (д. э. н., проф., Якутск),
Рогожин В. В. (д. б. н., проф., Якутск),
Жондорова Г. Е. (к. пед. н., доц., Якутск),
Залуцкая С. Ю. (к. пед. н., доц., Якутск),
Лаппарова И. Ф. (к. и. н., доц., Якутск),
Масалова Ю. А. (к. э. н., доц., Новосибирск),
Рогожина Т. В. (к. б. н., доц., Якутск),
Гусак С. Н. (к. и. н., доц., Якутск),
Сергеев Ю. В. (к. ю. н., доц., Якутск),
Уфимцева Е. И. (к. соц. н., доц., Саратов),
Калаврий Т. Ю. (к. э. н., доц., Якутск)

Учредители:

*НОУ ВО «Восточно-Сибирский институт экономики и менеджмента»
НПОУ «Якутский колледж инновационных технологий»*

ISSN 2658-6142

Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ТУ14-00492 выдано Управлением
Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и
массовых коммуникаций по Республике Саха (Якутия) от 30 июня 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Масалова Ю.А.,** Развитие и продвижение бренда
Маковлева О.С. работодателя 5

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Софронеева А.Р.** Внедрение системы менеджмента
качества в школу 30
- Тронева Т.А.** Использование «Google диска» в
качестве информационной и
коммуникационной площадки для
студента и преподавателя 53

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Петрова В.Д.** Право на жизнь с позиций
конституции России в современном
аспекте 61
- Гусак С.Н.** Изменения в социальном составе
работников народного хозяйства
Якутии в годы Великой
Отечественной войны (1941–1945) 70
- Зайцева Д. А.** Особенности отдельных видов
недвижимости как объектов
гражданского права 86

МОЛОДОЙ УЧЕНЫЙ

- Мазмулин А.А.** Подростковая преступность –
проблема XXI века 99

CONTENTS

ECONOMIC SCIENCES

- Masalova Yu.A.,
Makovleva O.S.** **Employer brand development and
promotion** **5**

PEDAGOGICAL SCIENCES

- Sofroneeva A.R.** **Implementation of a quality
management system in the school** **30**
- Tron T.A.** **Using a «Google disk» as an
information and communication
platform for students and teachers** **53**

JURIDICAL SCIENCE

- Petrova V.D.** **The right to life from the position
of the constitution of Russia in a
modern aspect** **61**
- Gusak S.N.** **Changes in the social composition of
employees of the folk economy of
Yakutiain the years of the great
patriotic war (1941 – 1945)** **70**
- Zaitseva D.A.** **Features of separate types of real estate⁸⁵
as objects of civil law**

YOUNG SCIENTIST

- Mazmzurin A.A.** **Adolescent crime – the problem of the
XXI century** **99**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 005.95/.96

РАЗВИТИЕ И ПРОДВИЖЕНИЕ БРЕНДА РАБОТОДАТЕЛЯ

Ю.А. Масалова¹, О.С. Маковлева²

Новосибирский государственный университет экономики и
управления

¹Е-mail: ymasalova@yandex.ru

²Е-mail: oksa.mak@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы формирования, развития и продвижения бренда работодателя на примере «Сбербанка», входящего в экосистему «Сбер». Определено, что в современных условиях благодаря бренду работодателя обеспечивается лояльность и вовлеченность персонала, при этом важно вкладывать в его развитие и продвижение для поддержания привлекательности рабочих мест.

Ключевые слова: бренд работодателя, вовлеченность персонала, лояльность персонала, привлечение персонала, удержание персонала, удовлетворенность трудом.

Современный рынок труда очень быстро меняется, и зачастую работодатели сталкиваются с проблемой привлечения новых сотрудников. Исследования, проводимые платформами по предложению вакансий, такими как HH.ru, зарплата.ру,

показывают, что соискатели называют сферу, в которой готовы работать, но не могут назвать конкретную компанию, так как российские компании не уделяют достаточного внимания позиционированию себя на внешнем и внутреннем рынке труда. Ежегодное исследование бренда работодателя, которое проводит «Randstad» и представляет собой глобальный опрос, охватывающий более чем 200 000 людей трудоспособного возраста в 32 странах, также показывает, что деньги – это не единственный фактор, делающий конкретного работодателя привлекательным для соискателей [1], что говорит о наличии значительного числа идентификаторов бренда, которые влияют на его успех на рынке труда.

Исследованию бренда работодателя посвящены работы следующих авторов: Андрищенко О.В., Балабановой Л.В., Будниковой Н.С., Бурак Е.М., Быковой М.В., Головки Ю.В., Евтюшиной М.А., Жуковой А.А., Иванова С.М., Кузнецовой Н., Колесовой М.Ф., Кучерова Д.Г., Малышева М.А., Масаловой Ю.А., Мокиной С.Н., Мухаметзяновой И.Г., Сардак Е.В., Шикиной В.О., Яшиной М.А. и др. [2–9, 10–16]. В работах данных исследователей рассматриваются сущность бренда работодателя, его функционирование, связь с потребительским брендом компании, оценка стоимости, диагностика его конкурентоспособности и т.д. При этом в качестве инструмента для поддержания и развития

предлагается использование рейтингов работодателей [11].

Вместе с тем анализ научной литературы¹, посвященной вопросам формирования, развития и продвижения бренда работодателя, показал, что можно выделить конкретные признаки его успешности, влияющие на реализацию им определенных функций. Однако предпочтения соискателей и работников, так же, как и их ценности, непрерывно меняются [17], а значит, и признаки успешного бренда будут подлежать корректировке с течением времени.

В качестве предпосылок для создания бренда работодателя можно выделить следующие функции, которые он выполняет:

– привлечение новых талантливых сотрудников. Бизнес сталкивается с острой проблематикой нехватки квалифицированных кадров. Следует отметить, что поколение, начинающее трудовую деятельность, также предъявляет к работодателям совершенно новые требования. Работодателю необходимо не просто обеспечить набор некоторых трудовых опций, но создать ценностное предложение для привлечения успешного кандидата: например, креативная и инновационная среда, карьерные перемещения, развитие. Привлекательность

¹ В научной электронной библиотеке elibrary.ru по состоянию на конец декабря 2020 года насчитывается свыше 14 тыс. публикаций, посвященных бренду работодателя.

бренда позволит работодателю привлекать и выбирать кандидатов из числа лучших, способных обеспечить развитие и процветание компании;

– удержание действующих сотрудников. Прием на работу новых сотрудников влечет за собой затраты на адаптацию и обучение сотрудников. Каждая компания стремится минимизировать эти виды расходов. Данная функция позволит организации сохранять кадровую устойчивость, так как обученные, эффективные, вовлеченные сотрудники являются основой для успешного функционирования организации;

– формирование лояльности сотрудников. Лояльность является важным условием формирования у сотрудников высокой профессиональной мотивации, которая отражается на всех сторонах деятельности. Современные исследования доказывают, что в компаниях, имеющих высокий уровень лояльности сотрудников, уровень доходности и прибыли значительно повышается. Таким образом, лояльность позволяет повысить эффективность сотрудников без дополнительных финансовых вливаний;

– повышение удовлетворенности трудом. В данном случае повышение удовлетворенности трудом выступает в качестве неременного условия качества трудовой жизни и

эффективности использования человеческого капитала.

Таким образом, формирование привлекательного бренда работодателя дает организациям конкурентные преимущества и способствует привлечению и удержанию талантливых сотрудников.

В качестве объекта наблюдения рассматривался «Сбербанк» как один из элементов экосистемы «Сбер», сформировавшейся относительно недавно. «Сбер» является крупнейшей компанией в России, включающей в себя множество разных сервисов для физических и юридических лиц.

К идентификаторам бренда работодателя относят экономические, функциональные, психологические и организационные характеристики [5]. Рассмотрим их на примере «Сбербанка».

1. Экономические характеристики

Публичное акционерное общество (ПАО) «Сбербанк», юридический адрес: г. Москва, ул. Вавилова, д. 19. ПАО «Сбербанк» контролируется Правительством РФ, которому принадлежат 52,3 % простых акций, остальные акции находятся в публичном обращении. По итогам 2019 г. у «Сбербанка» 98,2 млн активных частных клиентов в России, 71,2 млн активных ежемесячных пользователей Сбербанк-Онлайн и СМС-банка, 278 тыс. сотрудников, 2,7 млн активных

корпоративных клиентов в России, 14,2 тыс. отделений в России, 77 тыс. устройств самообслуживания в России.

В 2018 г. ценность бренда «Сбербанк» составила 670,4 млрд рублей. На протяжении 4-х лет (с 2017 по 2020 гг.) «Сбербанк» удерживает звание самого дорогого бренда России, по версии аналитиков компании BrandFinance. Финансовая организация предоставляет широкий спектр банковских услуг. В рамках стратегии трансформации «Сбербанка» в технологическую компанию начинает расти доля небанковских услуг, таких как онлайн-магазины электронной торговли, телекомы, страхование, медицина и прочее.

В региональную сеть «Сбербанка» входят 11 территориальных банков с 14200 подразделениями в 83 субъектах РФ. В состав зарубежной сети Группы «Сбербанк» входят дочерние банки, филиалы и представительства в 17 странах мира.

Все эти характеристики позволяют оценивать «Сбербанк» как надежного и крупного высокотехнологичного работодателя.

2. Функциональные характеристики

Основная деятельность «Сбербанка» – это предоставление банковских услуг. «Сбербанк» предоставляет широчайших спектр банковских услуг, таких как платежи, кредитование (потребительское и ипотечное, корпоративных

клиентов), банковские карты, депозиты, операции с валютой, драгоценными металлами и монетами, открытие расчетных счетов, а также страховые услуги. В рамках проводимой трансформации в «Сбербанке» активно внедряются цифровые сервисы, направленные на взаимодействие с государственными органами. «Сбербанк» входит в топ-5 крупнейших работодателей России. Главная цель, сформулированная банком в «Стратегии 2020», – выйти на новый уровень конкурентоспособности, который даст возможность конкурировать с глобальными технологическими компаниями, оставаясь лучшим банком для населения и бизнеса. Достижение стратегической цели невозможно без сильного, хорошо обученного персонала. В связи с этим в банке выстроены и отлажены все HR-процессы: подбор персонала; адаптация персонала; обучение и развитие персонала; ведется работа с талантами.

Организационная структура «Сбербанка» позволяет сотрудникам развивать горизонтальную и вертикальную карьеру. Функциональные характеристики показывают хорошие перспективы для развития и построения карьеры в рамках данной финансовой организации.

3. Психологические характеристики

На основании опроса, проведенного в управлении сервисного обслуживания г. Новосибирск, корпоративная

культура «Сбербанка» оценивается и сотрудниками, и руководителями как предпринимательская, то есть культура, ориентированная на планомерное достижение целей. Сотрудники осознают свой вклад в развитие не только компании, но и всей страны. Несмотря на высокий темп и сложность работы, персонал чувствует поддержку руководителей и коллег, подтверждая, что морально-психологический климат в коллективе создан комфортный.

Важно отметить: подобные опросы проводятся во всех структурных подразделениях, это говорит о проводимом мониторинге психологического состояния работников, что важно для поддержания успешного бренда работодателя

4. Организационные характеристики

Еще 2 ноября 1841 года российским императором Николаем I был подписан указ об учреждении в России сберегательных касс «для доставления через то средств к сбережению верным и выгодным способом». Эта дата стала считаться днем рождения «Сбербанка». Через несколько месяцев, 1 марта 1842 г., служащий Ссудной казны Николай Кристофари переступил порог только что открывшейся кассы в Петербурге. Он даже предположить не мог, что в этот момент становится первым клиентом финансового учреждения, история которого будет неразрывно переплетена с историей России.

«Сбербанк» является историческим преемником основанных указом императора Николая I Сберегательных касс, которые поначалу были лишь двумя маленькими учреждениями с 20 сотрудниками в Санкт-Петербурге и Москве. Затем они разрослись в сеть сберегательных касс, работавших по всей стране и даже в трудные времена помогавших сохранить устойчивость российской экономики. Позже, в советскую эпоху, они были преобразованы в систему Государственных трудовых сберегательных касс. А в новейшее время превратились в современный универсальный банк, крупную международную группу, чей бренд известен более чем в двадцати странах мира.

«Сбербанк» является лидером на рынке банковских услуг в России, а также достаточно заметно представлен за рубежом. В состав зарубежной сети Группы «Сбербанк» входят дочерние банки, филиалы и представительства в 18 странах мира:

- 3 млн клиентов за пределами России,
- 5%-я доля международного бизнеса,
- 18 стран присутствия.

Цель системы корпоративного управления банка – последовательно повышать стоимость акционерного капитала. В сентябре 2020 г. ПАО «Сбербанк» получил подтверждение Национального рейтинга корпоративного управления на уровне

НРКУ 8+ «Передовая практика корпоративного управления» по методике НРКУ. В ходе проведения Российским институтом директоров ежегодного мониторинга качества корпоративного управления ПАО «Сбербанк» значение Национального рейтинга корпоративного управления (НРКУ) банка было подтверждено на уровне НРКУ 8+. За всю историю существования рейтинга (с 2004 года) ПАО «Сбербанк» стало первым обществом, получившим оценку 8+ за применяемые им стандарты и практики корпоративного управления. В 2020 г. банк подтвердил свое лидерство в области внедрения лучших практик корпоративного управления среди российских компаний, имеющих НРКУ, сохранив столь высокую оценку.

В соответствии со шкалой Национального рейтинга корпоративного управления компания с НРКУ 8+ соблюдает требования российского законодательства в области корпоративного управления, следует существенной части рекомендаций российского Кодекса корпоративного управления. Риски потерь собственников, связанные с качеством корпоративного управления, незначительны.

Таким образом, узнаваемость бренда «Сбербанк» можно оценить как высокую. В России сложно найти человека, который не знает «Сбербанк». В сентябре 2020 г. «Сбербанк» в рамках проведенного ребрендинга сменил логотип, что вызвало оживленное обсуждение в социальных сетях, подогрев интерес

к компании. Однако в целом смена логотипа населением оценивается положительно. В настоящее время наиболее оптимальной стратегией для развития бренда «Сбербанк» является стратегия кобрендинга, которая предполагает объединение брендов известных компаний для усиления собственных позиций на рынке. В сентябре 2020 г. «Сбербанк» стал частью экосистемы «Сбер», в которую влилось более 30 компаний, представляющих небанковские сервисы. Разный уровень автоматизации и подготовки команд, в том числе управленческих, широчайшая продуктовая линейка требуют создания нового EVP, креативного подхода к каналам продвижения с учетом изменения целевых аудиторий.

В условиях экосистемы для бренда «Сбер» появились множественные целевые аудитории: студенты, талантливые IT-специалисты, сотрудники, продающие банковские и небанковские сервисы и даже мамы, сидящие в декретном отпуске. Создание ценностного предложения для разных целевых аудиторий «Сбербанка» уже реализуется. Например, для сотрудниц, находящихся в декретном отпуске, создан функционал по разметке чата, который позволяет успешно совмещать работу из дома и уход за ребенком.

В части каналов продвижения бренда можно наблюдать изменения формата и наполнения рекламных роликов, изменение к подходу выступлений Президента банка (более

демократичный стиль одежды, использование современных слов и т.д.). Таким образом, в «Сбербанке» ведется целенаправленная системная работа по улучшению бренда работодателя, соответствующая всем передовым технологиям, а в некоторых случаях даже опережающая их.

Достигая определенного уровня развития, многие компании начинают задумываться о создании HR-бренда как эффективного инструмента управления привлечением, удержанием и повышением вовлеченности персонала [13–15]. Выделим и рассмотрим этапы развития бренда работодателя на примере «Сбербанка».

Этап 1. Аудит и анализ

Прежде чем приступить к разработке EVP, необходимо определить, на каком этапе развития находится HR-бренд компании в текущий момент. Для анализа сложившейся ситуации необходимо изучить стратегию развития компании, получить обратную связь о привлекательности работодателя у действующих сотрудников, определить сильные и слабые стороны как для внутреннего, так и для внешнего клиента, выявить зоны развития для составления EVP. Для этого этапа в «Сбербанке» предусмотрены различные инструменты, дающие объективную информацию для анализа:

– один раз в два года в «Сбербанке» проводится опрос сотрудников о вовлеченности, включающий в себя следующие индексы: индекс вовлеченности, имидж высшего руководства, имидж территориального руководства, эффективность работы в «Сбербанке», рабочая атмосфера, управление изменениями, ориентация на клиента, саморазвитие и карьера, уверенность в профессиональной востребованности, система льгот и вознаграждений, рабочий график и условия труда, стресс, а также метрику eNPS. Опрос проводится сторонней компанией, участие анонимное. Указанный опрос даёт достаточно полную, объективную информацию о работодателе и позволяет работать с западающими зонами;

– на уровне HR-подразделения ведется сбор информации, полученной от внешних кандидатов, желающих попасть на работу в компанию (откуда узнали о вакансии, что вас привлекает в нашей компании и другие данные);

– на постоянной основе проводятся мини-опросы сотрудников по комфортности условий труда, оцениванию различных изменений и т.д.

Все полученные данные анализируются, и на их основе компания получает информацию о своих преимуществах и недостатках. Следует отметить, что в «Сбербанке» высокий уровень автоматизации, поэтому внутренние опросы сотрудник

может проходить с использованием смартфона, следовательно, опрос охватывает широкий круг респондентов и позволяет получать оперативную, достоверную и полную информацию.

Этап 2. Разработка EVP стратегии

На основе проведённого анализа и выявленных преимуществ компании строится EVP, её ценностное предложение для целевой аудитории. «Сбербанк» – крупнейшая организация в России, представления о которой складывались на протяжении 180 лет. С 2008 г. банк претерпевает значительные изменения, меняет подходы к ведению деятельности, трансформируясь в сервисную технологичную компанию с широким спектром предоставляемых услуг, в том числе небанковских. В связи с этим меняется и целевая аудитория, на которую направляется ценностное предложение.

Создавая EVP, «Сбербанк» придерживается следующих принципов:

- соответствие бизнес-стратегии и HR-стратегии компании;

- учет потребности ключевых целевых аудиторий. Банк активно запускает цифровые сервисы и позиционирует себя как сервисную компанию, в связи с этим EVP ориентировано на талантливых IT-специалистов. Проводимые опросы

показывают, что сотрудники этой сферы предпочитают сложные проекты, возможность заниматься разработкой уникального софта, свободный режим работы, ненавязчивый контроль и высокотехнологичное оборудование для работы. Комфортные офисы, спроектированные с учётом особенностей работы разработчиков, передовой формат организации команд позволяют привлекать и удерживать высокопотенциальных сотрудников;

- использование чётких и понятных формулировок, направленных на целевую аудиторию, например:

- масштабные и высоконагруженные проекты с использованием новых технологий;

- возможность обучения и сертификации за счёт компании;

- возможность изучения английского языка, не выходя из офиса;

- гибкий график;

- трудоустройство согласно трудовому кодексу;

- оклад плюс премии по результатам работы;

- корпоративное обучение;

- медицинская страховка;

- материальная поддержка в особых случаях;

- комфортный офис.

В целом предложение «Сбербанка» стандартно, однако предлагаемый набор содержит такие уникальные возможности, как изучение английского языка и сертификацию за счёт компании.

EVP содержит и эмоциональные компоненты, позволяющие выделить его из числа других компаний, формируя на уровне предложения желание стать частью команды, создающей новое будущее: «Сбербанк – это современная техническая платформа, создающая новые способы потребления финансовых (и не только) услуг. Мы собираем лучшие технологии и управленческие методы из мировой практики, чтобы превратить «главный» банк России в передовую сервисную экосистему. Если тебе нравится эта идея, присоединяйся к нашей команде.

За что сотрудники любят «Сбербанк»:

– прогрессивность: да, мы – банк со столетней историей, но одновременно и финтех-стартап с идеями о том, как изменить мир;

– масштаб: внутри одной компании можно развиваться в любом направлении и строить карьеру с любым уровнем амбиций;

– эффект: ты стараешься – и это видят десятки миллионов людей».

Этап 3. Тестирование и внедрение

«Сбербанк» имеет широкую сеть подразделений по всей стране. В связи с этим тестирование и пилотирование EVP-утверждений можно проводить в разных регионах страны. Широкий территориальный охват позволяет определить качество сформированного предложения с учетом особенностей восприятия транслируемой информации в разных регионах.

После подготовки ценностного предложения необходимо подготовить креативную концепцию, которая позволит донести ключевое послание бренда до целевой аудитории. Для продвижения EVP нужно разработать коммуникационный план. Коммуникационный план включает в себя такие обязательные элементы, как определение площадок и форматов для коммуникаций, расчет оптимальной частоты коммуникаций, расчет стоимости нужного количества коммуникаций с целевой аудиторией на разных подходящих площадках через разные форматы и соотнесение их с бюджетом.

На текущий момент «Сбербанк» в качестве работодателя представлен на порталах работодателей, наружной рекламой, видеороликами на телевидении, в Интернете. На наш взгляд, в условиях формирования экосистемы «Сбер» достаточно представлен в качестве работодателя в сети «Интернет», на

телевидении. Навязчивое и агрессивное послание может вызвать эффект излишней доступности работодателя и быть неправильно истолкованным целевыми аудиториями.

Этап 4. Согласование и коммуникации

«Сбербанк» имеет очень развитую структуру управления. В связи с этим до утверждения подготовленной программы президентом банка согласование будет проводиться во всех заинтересованных подразделениях и займет продолжительный период времени. Развитие HR-бренда невозможно без вовлечения действующих сотрудников. Для вовлечения сотрудников и обеспечения информационной доступности в «Сбербанке» существуют разные каналы коммуникации:

- ежегодная прямая линия с президентом компании;
- корпоративное телевидение;
- подразделения внутренних коммуникаций;
- информационные рассылки по корпоративной почте;
- планерки с руководителями разных уровней;
- профессиональные группы в соцсетях.

Внешние коммуникации «Сбербанк» осуществляет с использованием всех современных способов коммуникации, а именно на телевидении (в том числе на специализированных каналах, например РБК), в газетах, на сайтах работодателей,

участвует во всевозможных авторитетных рейтингах в качестве работодателя, в интернет-пространстве и т.д.

Этап 5. Управление и измерение

На уровне «Сбер» эффективность коммуникационной компании регулярно отслеживается, внутри структуры компании существует специальное подразделение. В течение предыдущих двух лет можно наблюдать, как менялся формат подаваемой информации:

- изменился логотип банка;
- увеличилась активность компании в социальных сетях

и т.д.

Относительно результатов применения нового EVP в целом можно отметить, что «Сбербанку» удалось повысить узнаваемость бренда, в том числе среди нового поколения сотрудников. Удалось изменить представления о нем как о неповоротливом финансовом институте. Сейчас это не просто банк, оказывающий стандартные банковские услуги, а высокотехнологичная сервисная компания, предлагающая современные продукты и решения.

С точки зрения действующих сотрудников, на основании данных отчета по вовлеченности, 87% респондентов считают, что банк является лучшим местом работы, и они не готовы сменить место работы в ближайшие 3 года. «Сбербанк»

является крупнейшим банком в Российской Федерации. Его значение и влияние в экономике страны играет важнейшую роль.

Далее рассмотрим основные действия и инструменты для продвижения бренда «Сбербанка» на разных этапах жизненного цикла персонала.

1. Подбор персонала

На этапе подбора персонала осуществляется первое взаимодействие кандидата и работодателя:

- обязательное предоставление обратной связи кандидату по результатам работы с резюме (своевременно сообщать о результатах рассмотрения резюме, оценочных мероприятий и пр.), это позволяет формировать лояльное отношение к работодателю в случае отказа.

2. Ориентация

- комфортный адаптационный период, позволяющий новому сотруднику успешно войти в организацию (закрепление наставника, гибкая система обучения);

- подготовка плана вхождения в должность (дневник новичка);

- создание комфортного морального климата для новичка (поддержка руководителя, представление коллективу).

3. Развитие

- поручение развивающих задач;
- горизонтальные и вертикальные перемещения внутри организации;
- организация кадрового резерва;
- организация оценочных сессий;
- предоставление обратной связи по результатам деятельности.

4. Удержание

- наличие привлекательного социального пакета;
- признание заслуг сотрудника;
- компенсация за выслугу лет.

5. Трансформация

- компенсационные выплаты при увольнении;
- содействие в трудоустройстве сокращаемых сотрудников;
- подготовка рекомендательных писем для другого работодателя.

6. Информированность и вовлеченность

- участие сотрудников в реферальной программе (готовность рекомендовать компанию);
- стать адвокатом бренда в соцсетях.

На сегодняшний день «Сбербанк» широко представлен в социальных сетях, на интернет-ресурсах. В банке существует

отдельно выделенное подразделение, отвечающее на вопросы клиентов по продуктам и услугам банка. Сотрудники этого подразделения являются модераторами пабликов банка в социальных сетях в режиме 24/7.

На уровне департамента маркетинга развивается институт адвокатов бренда – это люди (в том числе известные блогеры), которые сами пользуются продуктами «Сбербанка», любят их и готовы об этом рассказать в соцсетях. Дополнительно для усиления бренда «Сбербанк» взаимодействует с внешними SMM-агентствами.

В целом необходимо отметить, что «Сбербанк» продвигает бренд системно и целенаправленно, методично отслеживая и применяя все новые технологии.

Литература

1. Исследование бренда работодателя [электронный ресурс]. – URL: <https://pritula.academy/employer-brand> (дата обращения 26.12.2020).
2. Андрищенко О.В., Яшина М.А., Евтюшина М.А. Управление брендом работодателя // Вестник Новгородского филиала РАНХиГС. – 2017. Т. 6. – № 1-1 (7). – С. 132–137.
3. Балабанова Л.В., Сардак Е.В. Диагностика конкурентоспособности бренда предприятия-работодателя // Економічний часопис-XXI. – 2014. – № 1-2-1. – С. 94-97.
4. Будникова Н.С. Бренд работодателя как инструмент достижения конкурентных преимуществ компании

// Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 4-1 (45). – С. 558–561.

5. Бурак Е.М. От бренда товара к бренду работодателя и обратно // Стратегические направления социально-экономического и финансового обеспечения развития национальной экономики. Материалы II Международной научно-практической конференции. / Под ред. В.В. Пузикова. – М., 2018. – С. 243–244.

6. Быкова М.В. Факторы привлекательности бренда работодателя для молодых сотрудников // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 3. – С. 110-118.

7. Головки Ю.В. Эффективное функционирование бренда во внутренней среде. Бренд работодателя // Бренд-менеджмент. - 2013. - № 5. - С. 276-282.

8. Жукова А.А., Малышев М.А. Взаимосвязь бренда работодателя и потребительского бренда // Новое поколение. – 2018. – № 18. – С. 32—43.

9. Иванов С.М. Оценка стоимости бренда работодателя // Составляющие научно-технического прогресса. – 2012. – № 4. – С. 3–6.

10. Колесова М.Ф. Сущность и значение бренда работодателя // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2017. – № 39. – С. 1711–1715.

11. Кузнецова Н. Рейтинги работодателей как инструмент поддержания и развития HR-бренда // Кадровик. – 2012. – № 5. – С. 140–145.

12. Кучеров Д.Г. Бренд работодателя в системе управления человеческими ресурсами организации // автореферат дис. ... кандидата экономических наук / С.-Петерб. гос. ун-т. – Санкт-Петербург, 2012.

13. Масалова Ю.А. HR-маркетинг: современные технологии и практика применения // Интеллектуальный и ресурсный потенциалы регионов: активизация и повышение эффективности использования [электронное издание]:

материалы 5-й Всерос. научн.-практ. конф., Иркутск, 16 мая 2019 г. / под науч. ред. А. П. Суходолова, Н. Н. Даниленко, О. Н. Баевой. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2019. – С. 405–410.

14. Масалова Ю.А., Шикина В.О. Исследование бренда работодателя современной организации // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2019. – Т. 4. – № 1. – С. 113–121. DOI: 10.21306/2500-3372-2019-4-1-113-121

15. Масалова Ю.А., Шикина В.О. Оценка бренда работодателя // Интеграция науки и общества на современном этапе: сб. материалов V Международной научно-практической конференции (Новосибирск, 28-29 ноября 2018 г.) / отв. ред. Л.К. Бобров; Новосиб. гос. ун-т экономики и управления. – Новосибирск: НГУЭУ, 2018. – С. 192 – 213.

16. Мухаметзянова И.Г. Бренд работодателя (HR – бренд) // Экономика и социум. – 2018. – № 10 (53). – С. 761-767.

17. Экономика и управление персоналом // Сотникова С.И., Маслов Е.В., Абакумова Н.Н., Бажутин И.С., Глазырин С.Ю., Масалова Ю.А., Москвина О.В., Подовалова Р.Я., Константинова Д.С., Нехаев А.И., Осипов В.П. / Энциклопедический словарь / под ред. профессора С.И. Сотниковой. – Новосибирск, 2012. – 468 с.

EMPLOYER BRAND DEVELOPMENT AND PROMOTION

Yu.A. Masalova¹, O.S. Makovleva²

Novosibirsk State University of Economics and Management

¹E-mail: ymasalova@yandex.ru

²E-mail: oksa.mak@mail.ru

The article deals with the formation, development and promotion of the employer's brand on the example of Sberbank, which is part of the Sberbank ecosystem; it was determined that in modern conditions, thanks to the employer's brand, loyalty and involvement of personnel is ensured, while it is important to invest in its development and promotion to maintain the attractiveness of jobs.

Key words: employer brand, staff involvement, staff loyalty, staff attraction, staff retention, job satisfaction.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 371.1

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ШКОЛУ

А.Р. Софронеева

МОБУ «Тулагинская СОШ им. П.И. Кочнева»

В статье раскрывается актуальность внедрения системы менеджмента качества (далее – СМК) в образовательную организацию региональной системы образования. Необходимость СМК в образовании обусловлена стратегическими задачами развития сферы образования Российской Федерации, стремлением учебных заведений к созданию условий для воспитания конкурентоспособной личности. Описаны основные этапы построения СМК в МОБУ «Тулагинская СОШ им. П.И. Кочнева» Республики Саха (Якутия). Раскрываются миссия, стратегия, политика, цели и задачи школы в области качества. Указаны потенциальные возможности системы менеджмента качества в инновационных процессах региональной агрошколы.

Ключевые слова: образовательная организация, система менеджмента качества, образование школьников, миссия, политика организации.

Для современного мира главной движущей силой становится знание, достижение новых технологий,

приобретение новейшей информации. Образование приобретает смысл стратегической силы. «Качество признано основой конкурентоспособности образования, наряду с доступностью и мобильностью является одним из основных принципов образовательной стратегии XXI века» [1]. Как известно, устоявшимися критериями определения эффективности школьного образования являются интегральные количественные показатели, связанные с данными о квалификационном уровне учителей, количеством обучающихся – победителей разного уровня олимпиад и конкурсов, с итогами ЕГЭ и количеством выпускников, поступивших в вузы. Основным звеном обеспечения качества образования является непосредственно учитель, контроля качества – курирующий заместитель директора. Фактически единственной процедурой мониторинга качества обученности является ежегодное подведение итогов успеваемости. Однако эта сложившаяся традиционная структура направлена прежде всего на достижение уровня соответствия стандартам, а не требованиям общества и государства [2]. Разорван процесс осуществления функции планирования качества, «поскольку не создается система опережающих требований, осуществляется лишь следование за происходящими изменениями» [2].

Школе нужна специализированная система управления качеством, связанная со стратегическим развитием. В связи с

этим возникает необходимость использования новейших технологий управления – стратегического менеджмента и создание системы менеджмента качества [3].

Под качеством образования подразумевается функциональность школьной системы образования. Она отражает уровень соответствия достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям [4].

Для современного учебного заведения определение «качество образования» связано прежде всего с его конкурентоспособностью в сфере образовательных услуг. Более того, оно понимается как совокупность потребительских свойств образовательной услуги, которая обеспечивает удовлетворение духовных потребностей по развитию личности обучающегося [4].

Наряду с этим становится все более осознанной и актуальной необходимостью управления качеством образования на уровне образовательного учреждения. Управление качеством образования в образовательном учреждении – это процедура проектирования, а именно целеполагание образования и определения средств их достижения; это создание образовательного процесса и побуждение его участников к высококачественному труду; контроль как процесс обнаружения несоответствий целей и мониторинг –

структура проверки изменений в развитии; урегулирование и анализ результатов.

Система менеджмента качества (СМК) – система менеджмента для руководства и управления организацией применительно к качеству [5]. Введение системы менеджмента качества вызвано переменной спроса сферы образовательных услуг. В связи с этим в образовательной системе необходимо вести работу с педагогическим составом. Улучшение качества обучения, нахождение наиболее результативных форм обучения, развитие учебной и лабораторной базы прежде всего зависит от педагогов, их компетентности и профессионализма, от их готовности к развитию образовательной деятельности в школе. Для каждой школы важно держаться на уровне, соответствующем всему образованию в целом, так сказать, нужно вписаться в рыночные условия. Необходимо повышать компетентность педагогов, результативность их деятельности, индивидуальный подход к обучающимся в соответствии с государственными стандартами.

Система менеджмента качества в школе распространяется на всю ее деятельность. Это учебная, воспитательная работа, планирование и контроль качества образовательных услуг, внутренние аудиты, анализ рынка и оценка удовлетворенности потребителей.

МОБУ «Тулагинская СОШ им. П.И. Кочнева» с агротехническим профилем каждый год проходит рейтинг «Лучшая агрошкола» среди 101 агропрофилированных школ республики по разным критериям. Одними их критерий являются следующие показатели: участие учителей в профессиональных конкурсах; участие учителей в педагогических чтениях, научно-практических конференциях; участие обучающихся в региональном этапе, во всероссийском этапе чемпионата профессионального мастерства школьников «WorldSkillsJunior»; поступление обучающихся в высшие и средние профессиональные учебные заведения по агронаправлению; публикации педагогов в различных журналах, выступления в средствах массовой информации; участие обучающихся в муниципальных, региональных предметных олимпиадах, в частности в Северо-Восточной олимпиаде школьников; участие обучающихся в научно-практических конференциях; выполнение муниципального заказа по успеваемости и качеству. Проанализировав эти показатели за 4 года, школа приняла решение о внедрении СМК с целью стать конкурентноспособной среди других агрошкол и войти в тройку лидеров.

Разработка и внедрение СМК – это очень кропотливый и продолжительный процесс, который реализуется в несколько этапов. Типовая схема приведена на рисунке 1.

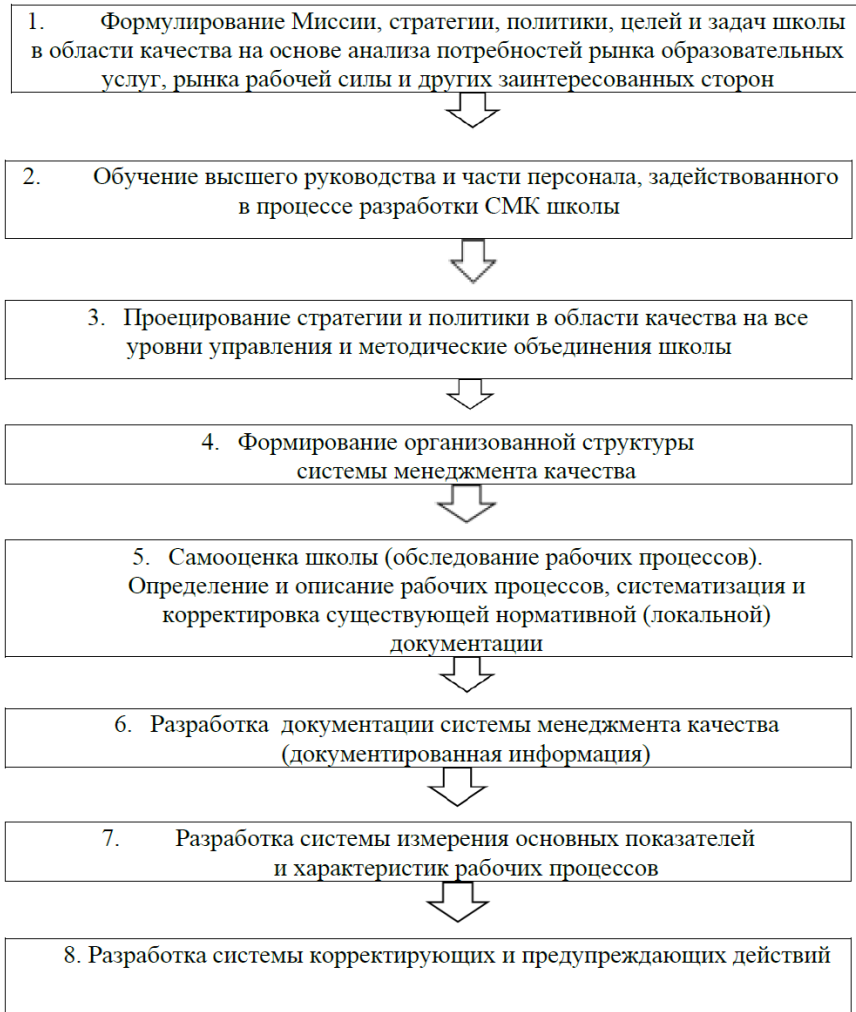


Рис. 1. Типовая схема построения SMK МОБУ «Тулагинская СОШ им. П.И. Кочнева»

Рассмотрим этапы построения SMK школы.

1. Формулирование миссии, стратегии, политики, целей и задач школы в области качества. Составление плана СМК школы

Руководство школы разработало миссию, цели, политику и обязательства в области качества, изучив результаты анализа маркетинговых исследований, требований потребителей образовательных услуг образовательного учреждения.

Миссия представляет собой формулировку уникального профиля деятельности образовательного учреждения и служит основой для формирования его ценностей. Для определения миссии школы исходили из того, что школа является агропрофилированной. Наша миссия – воспитание конкурентоспособного ученика в социуме, готового к трудовой деятельности в условиях сельской местности, сочетающего в себе мобильность, современность, коммуникативность с заботливым, бережным отношением к земле, усвоением техники, окружающей природе, готового самореализоваться в самостоятельной жизни, уверенного, востребованного в меняющихся современных условиях.

Агрошкола предоставляет обучающимся следующие возможности:

– получение высококачественного образования с приобретением профессиональных навыков, с включением

агрокомпонентов по всем предметам, соответствующего требованиям государственного образовательного стандарта и позволяющего быть грамотными землепользователями;

- обучение в гендерных и гимназических классах;
- развитие предпринимательской деятельности;
- изучение отдельных профильных предметов в соответствии с выбором будущей профессии;
- включение в реальные экономические и производственные отношения с партнерами школы;
- апробация в различных видах деятельности: проектной, научной, исследовательской, информационной.

Эти возможности обеспечиваются посредством организации общеобразовательной и внеурочной деятельности на основе сохранения и развития традиций родной культуры землепользования и сельскохозяйственного труда; предоставления широкого спектра образовательных услуг агронаправления, в том числе дополнительных образовательных услуг агротехнологической направленности; осуществления дифференциации и индивидуализации образования с помощью индивидуальных учебных планов; интеграции учебного и производственного процессов; преемственности общего и профессионального образования.

Руководство школы взяло на себя обязательство выполнять требования потребителя и реализовывать нормативно-правовое обеспечение деятельности агрошкол. Качество образовательных услуг – это преимущество агрошколы в воспитании грамотного хозяина земли, гарантия психологического и физического развития обучающегося, его конкурентоспособности, а также развитие современной школы.

В основе качества услуг лежит организованная система взаимодействия всех звеньев образовательного учреждения, а именно заинтересованность, активное участие всех работников в обеспечении качества, постоянное повышение квалификации и компетенции персонала. Поддержание и повышение уровня качества образовательных услуг достигается путем обучения детей в учебно-исследовательских лабораториях. Руководство школы контролирует, оценивает эффективность СМК, постоянно работает над ее усовершенствованием, обеспечивает улучшение процессов системы менеджмента качества.

Руководство школы обязуется постоянно совершенствовать внутришкольную систему образовательной деятельности, руководствуясь принципами государственной политики в сфере образования, стандартами и принципами менеджмента качества.

Подводя итог, можно сформулировать главные тенденции политики школы:

- постоянный мониторинг запросов и ожиданий родителей, обучающихся, общества и государства;
- ведение документации, самоконтроль и анализ работ обучающихся и работников;
- стимулирование и поощрение работников за качественную работу;
- повышение квалификации работников и обеспечение их соответствующими условиями для повышения качества;
- создание более эффективной системы обратной связи с заказчиком по качеству услуг, предоставляемой образовательной организацией;
- непрерывный мониторинг и анализ деятельности школы со стороны руководства и улучшение действующей СМК на основе полученных результатов.

Главная роль в реализации плана разработки и внедрения СМК отводится совету по качеству. На заседаниях совета обсуждаются проблемы, принимается план по проведению мероприятий, связанных с внедрением и поддержанием в рабочем положении документов СМК. Работа совета по качеству проводится согласно плану, утвержденному на учебный год и составленному с учетом основных мероприятий. Стратегические планы и политика в области качества обязательно документируются. Необходимо вести

записи целей и обязательств в области качества. Этот документ – главный в составе документации системы управления качеством.

2. Обучение высшего руководства и части персонала, задействованного в процессе разработки СМК школы

По плану СМК организовано обучение руководства и части персонала, задействованного в процессе разработки СМК школы. Целью данного этапа является обеспечение непрерывной работы руководства школы в области качественной подготовки специалистов, которые могут реализовать необходимые компоненты СМК. В дальнейшем в процессе работы необходимо провести обучение новых работников школы по разработке и внедрению системы качества. Ежегодно в школе должны проводиться два и более обучающих семинара.

Необходимо отметить, что процесс обучения работников должен быть непрерывным и следовать всем этапам создания и улучшения системы менеджмента качества школы.

3. Проецирование стратегии и политики в области качества на все уровни управления и методические объединения школы

В ходе разработки миссии школы были определены цели в области качества, которые являются ее составной частью. Они соответствуют основным направлениям политики.

Главная стратегическая цель – это организация образовательного процесса, которая поможет достичь высокого качества обучения и развития возможностей обучающихся. Разработка плана на год должна обеспечить достижение стратегической цели.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- внедрение инновационной модели руководства в обучении;
- создание программы по повышению результативности и качества обучения в зависимости от индивидуальных способностей обучающихся;
- создание благоприятных условий для предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- создание новых информационных и дистанционных технологий;
- развитие материально-технической и методической базы, которая соответствует современным требованиям для эффективного повышения результатов ГИА и учебных компетенций обучающихся;

- стимулирование творческих способностей учителя путем раскрытия его профессиональных и творческих возможностей;
- создание взаимовыгодных условий для общего и дополнительного обучения;
- создание условий для психологического и патриотического развития обучающихся.

Руководство МОБУ «Тулагинская СОШ им. П.И. Кочнева» систематически вносит изменения в образовательный процесс, своевременно предоставляет обучающимся новое качество обучения, тем самым готовит своих выпускников к тому, чтобы быть конкурентноспособными в современном обществе.

Ожидаемые результаты:

- улучшение деятельности всей школьной системы для достижения более высокого качества образовательных услуг, оказываемых обучающимся в рамках основной образовательной программы, субъектов учебного процесса, улучшение качества образовательных услуг, оказываемых обучающимся в процессе реализации основной образовательной программы;
- реформа основных участников образовательного процесса: обучающихся, педагогов и администрации;

- диагностирование и обнаружение проблем в срок в структуре управления качеством образования;
- организация в школе культуры качества, внутренней среды для его постоянного совершенствования;
- улучшение имиджа школы путем повышения качества подготовки обучающихся;
- создание и оказание потребителям современных видов качественных услуг.

Стратегические цели и задачи школы должны отражаться в планах конкретных действий и мероприятий школы. Необходимо разработать критерии результативности деятельности, сроки выполнения и реализации запланированного и действия ответственных.

4. Формирование организованной структуры системы менеджмента качества

Организационная структура по СМК: в состав школьной управленческой команды включено довольно много работников, но не все они непременно занимают управленческие должности, хотя и несут ответственность за тот или иной сегмент. Эту модель можно описать таким образом: направления работы узко дифференцированы, каждым из них управляет отдельный специалист, а директор выполняет общую координацию деятельности, принимает особо важные,

стратегические управленческие решения. Самое главное – назначение заместителя директора по качеству от руководства школы.

Создание организационной структуры СМК школы:

- распределение полномочий и ответственности руководителей за обеспечение качества образовательного процесса;
- назначение заместителя директора по качеству из состава руководства школы;
- создание совета по качеству;
- назначение ответственных по качеству в методических объединениях, в функции которых входит непосредственная разработка и усовершенствование системы качества и ее документации.

5. Самооценка школы (самообследование рабочих процессов)

Для оценки в области качества был проведен первичный анализ (самообследование) школы и основных его рабочих процессов. Будут проведены анализ, корректировка и систематизация существующей нормативной (локальной) документации школы и разработка недостающих положений. В процессе работы необходимо провести перекрестную проверку всех документов на согласованность и непротиворечивость их друг другу. При необходимости будут внесены поправки.

Конечный итог – издание сборника нормативных локальных актов.

6. Разработка документации системы менеджмента качества (документированная информация)

Процесс создания документации СМК является самым сложным и длительным этапом в разработке СМК школы. В структуру документации СМК школы (ГОСТ Р ИСО 9001-2015) входят:

- руководство по качеству;
- документированные процедуры, определяющие порядок реализации рабочих процессов;
- рабочие и должностные инструкции и другие документы системы качества.

Определена структура документации, представленная на рисунке 2 и закреплённая в документированной процедуре по управлению документацией.

«Руководство по качеству» – это документ, описывающий основные процессы деятельности школы. В «Руководство по качеству» входят ориентация на запросы потребителей, активное участие руководства в работе по совершенствованию качества деятельности школы и др.

Разработка и внедрение основной документации СМК в школе будет проводиться до сентября 2021 г.

7. Разработка системы измерения основных показателей и характеристик рабочих процессов

Для оценки эффективности деятельности школы, её методических объединений необходимо определить основные

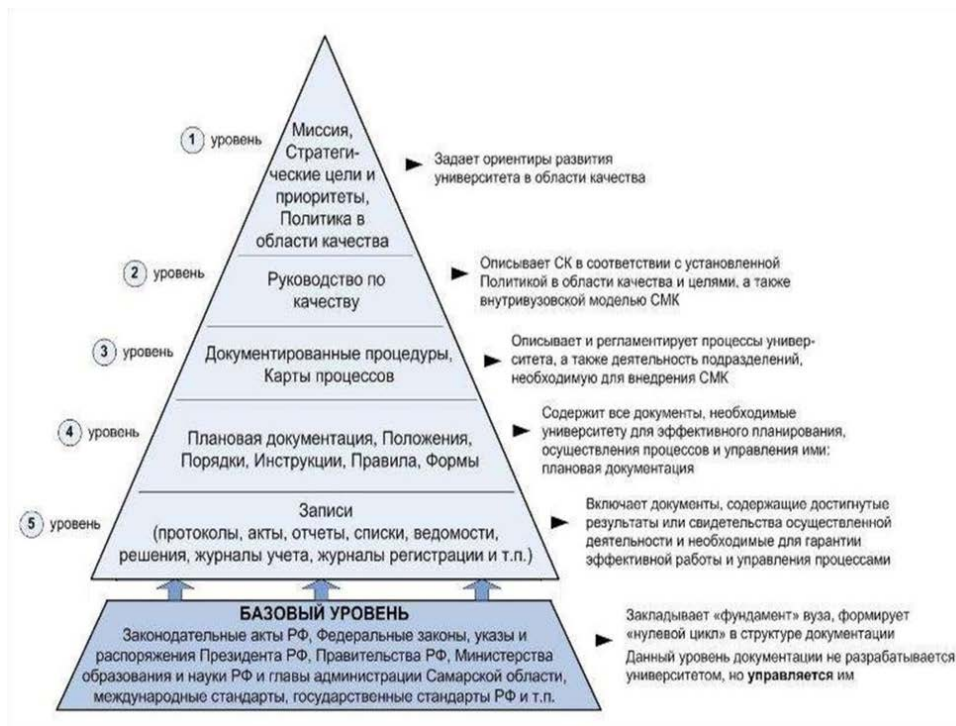


Рис.2. Структура документации SMK МОБУ «Тулагинская СОШ им. П.И. Кочнева»

критерии рабочих процессов, а также создать систему их измерения, контроля, анализа степени достижения целей и непрерывного прогресса. Для этого в школе будет создана

общая система мониторинга основных рабочих процессов. Она предполагает следующие процедуры:

- мониторинг удовлетворенности учащихся, работодателя, всех работников, администрации надела, общества, государства;
- анализ качества основных рабочих процессов;
- оценка качества навыков учащихся.

В школе будет разрабатываться и вводиться процедура документирования результатов. Она осуществляет мониторинг качества образовательных услуг.

8. Разработка системы корректирующих и предупреждающих действий.

Несоответствие – это невыполнение установленных требований процесса (включая требования к продукции процесса). Оно может заключаться в следующем:

- организация процесса находится вне установленных рамок;
- статистически неуправляемое состояние процесса;
- недостижение целей в течение планируемого периода.

Для устранения несоответствий между продукцией и процессами могут осуществляться корректирующие и предупреждающие действия. Корректирующие действия проводятся для принятия мер по устранению причин и уменьшению возможности повторного появления выявленных

несоответствий. Предупреждающие действия проводятся для принятия мер по устранению причин потенциальных несоответствий, для предупреждения их появления.

Корректирующие и предупреждающие действия – основные части процесса улучшения качества, используются по мере выявления последствий или потенциальных несоответствий. В школе разработана и внедрена документированная процедура. Она осуществляет корректирующие и предупреждающие действия.

Внедрение системы менеджмента качества – это переход школы на работу в соответствии с документами СМК. Для этого были определены обязанности, полномочия и ответственность каждого работника в рамках СМК, а также проверено выполнение работником документированных процедур.

Главное место для реализации плана внедрения СМК отведено совету по качеству. На его заседаниях в соответствии с «Руководством по качеству», определяются проблемы и решаются вопросы по проведению мероприятий, которые непосредственно связаны с внедрением и поддержанием документов СМК на должном уровне. Деятельность совета по качеству осуществляется по плану, который утверждается на учебный год и составляется с учетом основных мероприятий по

совершенствованию СМК школы и Программы развития школы. На заседаниях совета по качеству ведется протокол.

Внутренний аудит процессов и методических объединений школы играет важную роль в ходе введения СМК. В школе будет работать программа проведения аудитов и самооценки. В соответствии с планом будут проводиться аудиты отдельных методических объединений и процессов. По итогам проведенных аудитов будут предприняты корректирующие действия и планироваться мероприятия по их улучшению.

А также будет систематически (согласно ежемесячному графику) проводиться внутренний аудит качества уроков. Результаты внутреннего аудита уроков обсуждаются на заседаниях методических объединений. Полученные результаты анализируются руководством школы. Исходя из этого, будут разработаны и реализованы корректирующие или предупреждающие мероприятия.

Благодаря анализу деятельности СМК школы, можно выделить положительные факторы:

- преимущества образования тесно связаны с миссией и стратегией школы, создается видение перспектив развития;
- разработка результативных механизмов предупреждения и разрешения проблем;

- четкое распределение ответственности между методическими объединениями и четкое определение критериев осуществляемой деятельности;

- повышение функционирования школы благодаря определенности должностных инструкций каждого работника школы, четкие критерии оплаты труда и стимулирования;

- получение обучающимися высококачественного образования;

- положительные моменты для администрации: более высокая эффективность управления, привлечение дополнительных ресурсов; улучшение документации;

- повышение имиджа школы и её конкурентоспособности среди других образовательных учреждений.

Одно из требований менеджмента качества в образовании и сферы рынка образовательных услуг – это направленность на удовлетворение запросов и потребностей всех потребителей: внешних – обучающихся школ, родителей, работодателей, внутренних – самих педагогов, осуществляющих связь на протяжении всего образовательного процесса, что позволяет реагировать на изменения внешней среды за счет мониторинга заинтересованности потребителей при формировании учебных планов и образовательных услуг.

Благодаря применению процессного подхода (стандарт ИСО 9000) и введению принципа «непрерывного улучшения» деятельности и повышения качества появляется необходимость в постоянном поиске и внедрении различных инноваций в образовании.

Таким образом, в проекте можно выделить две стороны. Они неразрывны и взаимосвязаны. Это качественное управление – залог качественного продукта. Лишь качественный проект может реализовать качественный продукт. Качественное управление проектом – это планирование проекта, выполнение работ по проекту, контроль всей работы по проекту.

Литература

1. Кычкина А.А. Концепция менеджмента качества образования [электронный ресурс]. – URL: <http://school5.yaguo.ru/oldsite/portfolioz/director/problems/8.htm> (дата обращения 25.12.2020).
2. Кортов С.В., Солонин С.И. Развитие системы управления качеством образования в УГТУ // Университетское управление. – 2000. – №3 (14). – С. 42-45.
3. Филатова Т.А. Принципы построения системы менеджмента качества сервисной организации // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. – 2013. – №3. – С. 135-144.
4. Положение о внутренней системе оценки качества образования муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Техтюрская детская школа

искусств» [электронный ресурс]. – URL: https://tdshi.saha.muzkult.ru/media/2019/10/12/1263255569/polozhenie_o_sisteme_ocenki_kachestva_13589063. (дата обращения 25.12.2020).

5. Исаев Р.А. Типовая система менеджмента качества коммерческого банка и ее архитектур // Методы менеджмента качества. – 2010. – №11. – С. 1-16.

IMPLEMENTATION OF A QUALITY MANAGEMENT SYSTEM IN THE SCHOOL

A.R. Sofroneeva

MOBU "Tulaginskaya secondary school named after P.I. Kochnev "

The article reveals the relevance of the implementation of the quality management system (hereinafter - QMS) in the educational organization of the regional education system. The need for QMS in education is due to the strategic objectives of the development of the education sector in the Russian Federation, the desire of educational institutions to create conditions for the upbringing of a competitive personality. The main stages of building the QMS in the MOBU "Tulaginskaya Secondary School named after P.I. Kochnev "of the Republic of Sakha (Yakutia). The mission, strategy, policy, goals and objectives of the school in the field of quality are revealed. Potential capabilities of the quality management system in the innovation processes of the regional agricultural school are indicated.

Key words: educational organization, quality management system, education of schoolchildren, mission, organization policy.

УДК 377

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ «GOOGLE ДИСКА» В КАЧЕСТВЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ И КОММУНИКАЦИОННОЙ ПЛОЩАДКИ ДЛЯ СТУДЕНТА И ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Т.А. Тронь

НПОУ «Якутский колледж инновационных технологий»

E-mail: tanyatron51@gmail.com

В данной статье рассматриваются положительные стороны сервиса «Google Диск» для организации процесса обучения в среднем специальном заведении. Рассмотрены возможности приложения «Google Формы» для организации и оценки групповой и индивидуальной работы.

Ключевые слова: «Google Диск», «Google Формы», СПО, информационная среда, информационные технологии.

Современное образование должно обеспечить формирование выпускников с высоким уровнем профессионализма и компетентности, способных адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной деятельности. В целях реализации данного подхода необходимо использовать активные и интерактивные формы проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой.

Студентам и преподавателям все чаще требуется единое рабочее пространство, позволяющее организовывать процесс обучения и обмениваться необходимой информацией не только в стенах учебного заведения, но и за его пределами. Одним из таких средств является «Google Диск». Это файловый хостинг, созданный и поддерживаемый компанией Google [1]. В данном облачном хранилище имеется возможность хранения файлов в общем доступе и их совместное редактирование. Совместно с «Google Диск» доступен набор различных онлайн-приложений для совместной работы («Документы», «Таблицы», «Презентации», «Переводчик», «Почта Gmail» и др.) [2].

К плюсам использования данного облачного сервиса в процессе обучения можно отнести:

- доступность с любого устройства, имеющего доступ в Интернет, в любое время;
- вход и работа осуществляется из любого современного браузера, установленного на устройстве, что освобождает пользователя от установки дополнительных клиентских программ;
- не требуются дополнительные финансовые затраты, поскольку облачное хранилище и большинство приложений Google можно использовать бесплатно;

- не требует от преподавателя и студентов специализированных знаний, поскольку большинство приложений имеет интуитивно понятный интерфейс.

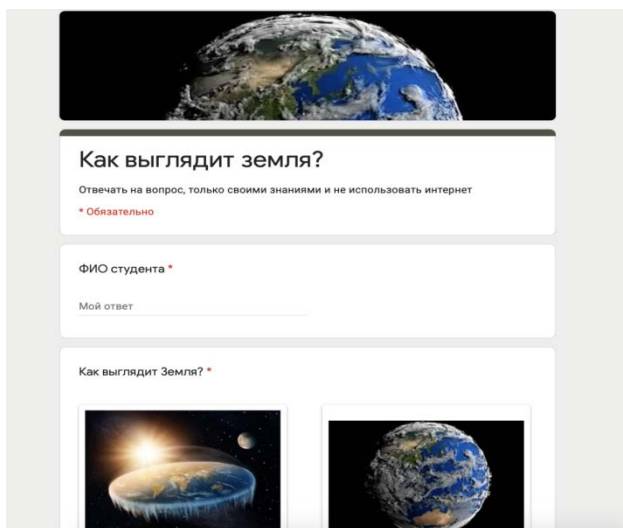
- бесплатный объем «Google Диска» составляет 15 ГБ, что позволяет размещать файлы больших размеров (например, обучающие видеоролики).

«Google Формы» – один из облачных сервисов Google, связанный с облаком и таблицами. Как и для использования любых других продуктов Google, для авторизации достаточно просто иметь почтовый ящик на Gmail.

С помощью «Google Формы» преподаватель может создавать онлайн-опросы, анкеты, тесты и т.д. В тесте можно использовать вопросы открытого или закрытого типа, на каждый вопрос может быть назначено определенное количество баллов, полученных студентами за правильный ответ. После получения ссылки на данную форму студенты заполняют все необходимые поля и отправляют ответ преподавателю. Вся информация о том, кто заполнял форму, какие данные или ответы он указал, хранится в «Google Таблице», которая создается автоматически. Полученные данные можно обработать, используя формулы и функции, очень схожие по синтаксису с формулами и функциями табличного процессора «Microsoft Excel». «Google Формы» можно использовать для самостоятельной оценки студентами

друг друга по выбранным ранее критериям. Для этого достаточно указать ссылку, по которой будет доступна форма для оценки работы группы или отдельного студента [3].

При создании анкеты для студентов можно сделать ответ на вопрос обязательным и необязательным, есть возможность дублирования вопроса с ответами и это упрощает мониторинг работы и получение быстрых данных. Например, был создан мини-тест на эрудицию студентов «Как выглядит земля?». В этом тесте из обязательных были Ф.И.О. студента; свойство вопроса: краткий текст и вопрос «Как выглядит земля?»; свойство вопроса: один из списка; был изменен фон на серый цвет и добавлена в шапку изображение Земли для визуализации.



Как выглядит земля?

Отвечать на вопрос, только своими знаниями и не использовать интернет

* Обязательно

ФИО студента *

Мой ответ

Как выглядит Земля? *



 

Рис. 1. Как выглядит земля?

После прохождения теста преподавателю необходимо сделать анализ ответов в «Google Формы», что уже предусмотрено, необходимо лишь скопировать и вставить необходимый файл, как показано на рисунке 2:

Как выглядит Земля?
54 ответа

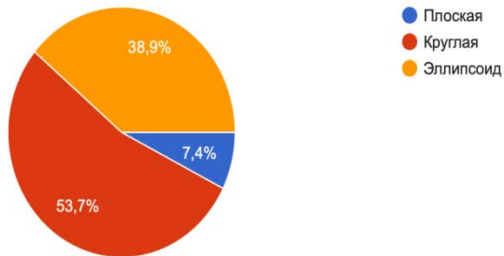


Рис. 2. Анализ ответов студентов

Как осуществляется вывод ответов: один из вариантов – в «Google Форме» предусмотрен автоматический вывод, как показано на рисунке 3. А также есть еще дополнение для удобного просмотра информации в виде вывода результатов студентов в «Google Таблицы», как показано на рисунке 4.

56 ответов

Принимать ответы

Сводка Вопрос Отдельный пользователь

< 1 из 56 >

Нельзя редактировать ответы

Как выглядит земля?

Отвечать на вопрос, только своими знаниями и не использовать интернет

* Обязательно

ФИО студента *

Унаров Платон Николаевич

Как выглядит Земля? *

Рис. 3. Ответы в «Google Форме»

как (Ответы) ☆ 📄 📁

Файл Правка Вид Вставка Формат Данные Инструменты Формат

100% р. % .0 .00 123 По умолча... 10

D13	A	B	C
1	Отметка времени	ФИО студента	Как выглядит Земля?
2	16.03.2021 15:18:53	Унаров Платон Николаевич	Круглая
3	16.03.2021 15:21:06	Алексеева Сияна Евгеньевна	Эллипсоид
4	16.03.2021 15:22:05	Юнчанов Александр Александрович	Круглая
5	16.03.2021 15:22:12	Юнчанов Александр Александрович	Круглая
6	16.03.2021 15:25:51	Старостина Алексанна Александровна	Эллипсоид
7	16.03.2021 15:25:59	Романенко Вадим Вячеславович	Эллипсоид
8	16.03.2021 15:26:06	Кузмичев Роман Евгеньевич	Круглая
9	16.03.2021 15:26:11	Черножуков Данил Николаевич	Круглая
10	16.03.2021 15:26:20	Зоркина Анастасия Вячеславовна	Круглая
11	16.03.2021 15:30:57	Касьянов Айтал Михайлович	Эллипсоид
12	16.03.2021 15:31:29	Романенко Вадим Вячеславович	Эллипсоид

Рис. 4. Ответы в «Google Таблицы»

В результатах «Google Таблицы» можно использовать дополнительные функции в виде фильтра, упорядочивания списка, пометки и т.д.

За долгое время работы с «Google Формами» было отмечено:

1. Быстрый сбор информации. Студентов разбили на две группы, первой группе выдали тест на бумаге (распечатанной), а второй группе было разрешено использовать телефоны. Итог: студенты во второй группе справились намного быстрее и не использовали бумагу, что представляется более экологичным и эффективным подходом к организации процесса обучения.

2. Затруднение при эксплуатации. Было замечено некое затруднение в понимании алгоритма прохождения опросов, тестов и т.д. В первый раз студентам приходилось объяснять алгоритм действий, но в дальнейшем они с легкостью проходили тест или опрос самостоятельно.

Литература

1. Осипенков Я. GoogleAnalytics 2019: полное руководство : [16+] / Я. Осипенков. М.: ДМК Пресс, 2019. – 750 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=596890> (дата обращения: 03.02.2021). – ISBN 978-5-97060-788-6. – Текст: электронный.

2. Нагаева И.А. Арт-информатика: основы, технологии, перспективы / И.А. Нагаева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 121 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602628> (дата обращения: 03.02.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1866-6. – DOI 10.23681/602628. – Текст: электронный.

3. Златопольский Д.М. Занимательная информатика: [12+] / Д.М. Златопольский. – 6-е изд. (эл.). – М.: Лаборатория знаний, 2021. – 427 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602076> (дата обращения: 03.02.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-93208-515-8. – Текст : электронный.

USING A GOOGLE DISK AS AN INFORMATION AND COMMUNICATION PLATFORM FOR STUDENTS AND TEACHERS

T.A. Tron

NPOU "Yakutsk College of Innovative Technologies"

E-mail: tanyatron51@gmail.com

This article examines the positive aspects of the Google Drive service for organizing the learning process in a secondary specialized institution. Considered the possibilities of the application "Google Forms" for organizing and evaluating group and individual work.

Key words: "Google Drive", "Google Forms", open source software, information environment, information technology.

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 821.161.1.09

ПРАВО НА ЖИЗНЬ С ПОЗИЦИЙ КОНСТИТУЦИИ РОССИИ В СОВРЕМЕННОМ АСПЕКТЕ

В.Д. Петрова

Автономная профессиональная организация образования
«Якутский гуманитарный колледж»
E-mail: vilenapetrova1998@gmail.com

Статья посвящена анализу современного содержания права на жизнь с позиций Конституции Российской Федерации. Анализируются история возникновения права на жизнь, соотношение понятия права на жизнь и обязанность жить.

Ключевые слова: право на жизнь, права личности, Конституция России, государство и человек.

В процессе развития положений о правовом статусе личности, закрепленных в Декларации независимости США и французской Декларации прав человека и гражданина (XVIII в.), институт прав и свобод стал «центральным в конституционном праве» и «сердцевиной конституционного строя» [1].

Конституция – это не просто правовой акт, не просто политико-юридический документ, это инструмент

эффективного сотрудничества государства и общества. Именно Конституция является связующим звеном между государством, обществом и личностью. В первую очередь хотелось бы определить, что же понимает конституционная наука под личностью?

Являясь юридической наукой, конституционное право определяет личность с точки зрения права – в праве каждый человек признается юридической личностью или субъектом права.

Понимание прав человека в современной России базируется на естественно-правовом характере данной категории (ч. 2 ст. 17 Конституции РФ) и признании человека высшей ценностью (ст. 2 Конституции РФ) [2].

Правовая норма, провозглашенная в статье 20 Конституции РФ, декларирует право человека на жизнь в контексте возможности применения смертной казни, не охватывая правовым регулированием все возможные формы правомерного лишения жизни человека, связанные с использованием достижений современной медицины и уровнем развития биотехнологий. Поэтому механизм реализации нормы о праве человека на жизнь требует дальнейшей научной разработки и совершенствования. Практическая реализация этого права затрагивает множество вопросов медицинского, юридического, этического характера.

В Конституции Российской Федерации закреплено право каждого на жизнь. Это довольно абстрактная формулировка была не ясна автору статьи вплоть до того момента, как в 2012 г. родился ее сын. Он родился на 32 неделе гестации, и автор находилась с ним в отделении выхаживания недоношенных детей. Вот тогда гарантированная государством защита жизни человека перестала быть для нас чем-то абстрактным. Мы видели, как врачи борются за жизнь каждого малыша. Пусть этот малыш весом 500 грамм, от которого отказались родители, не может самостоятельно дышать и вряд ли станет полноценным и здоровым в будущем, он имеет право на жизнь.

Право на жизнь, по мнению Козловой и Кутафина, это – естественное право человека, защита которого охватывает широкий комплекс активных действий всех государственных и общественных структур, каждого конкретного человека по созданию и поддержанию безопасных социальной и природной среды обитания, условий жизни [3]. То есть государство берет под охрану не саму жизнь, а только право на нее. По сути, государство обязуется создать условия для жизни человека, а жить или нет – это выбор каждого. Именно поэтому самоубийство в Российской Федерации не считается преступлением. Но в то же время эвтаназия запрещена законодательно, убийство по просьбе потерпевшего относится

к простому убийству. Это доказывает, что жизнь – материя, находящаяся в ведении каждого лично, жизнь – это ваша «собственность».

Как и любое право, право на жизнь обеспечено возможностью каждого человека распоряжаться своими правомочиями, в том числе и отказаться от их использования. Таким видится право на смерть как возможность отказаться от продолжения жизни. Право на смерть не получило легального закрепления в российском законодательстве. Доктрина располагает широким определением права на смерть и предполагает, что подобное право – это возможность человека сознательно и добровольно в выбранный им момент времени уйти из жизни избранным им и доступным ему способом [4].

И.А. Михайлова говорит: «Право на жизнь и право на смерть неразрывно связаны между собой. Причем, поскольку смерть неизбежна, право на смерть, как единственная форма правомочия на распоряжение жизнью, является, по существу, не более чем правом сознательно выбрать подходящий управомоченному субъекту – конкретному гражданину – способ и момент ухода из жизни, действуя “по своему усмотрению”, “своей волей и в своем интересе”» [5]. Данное утверждение резко критикует Г.Б. Романовский, который считает, что право на жизнь ни в коей мере не может служить основанием для провозглашения субъективного права на

смерть [6]. Но тот факт, что самоубийство не является преступлением, все-таки говорит в пользу мнения Михайловой.

Тогда возникает резонный и закономерный вопрос: считать ли преступлением ассистированное самоубийство? Некоторые ученые склонны отождествлять ассистированное самоубийство, эвтаназию и убийство по просьбе потерпевшего. На самом деле это не синонимы, а совершенно разные по природе своей явления. Эвтаназия и убийство по просьбе потерпевшего в Российской Федерации признанные преступления, а ассистированное самоубийство даже не упоминается ни в одном нормативно-правовом акте, кроме Приказа Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор), Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков (ФСКН России), Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) от 11 сентября 2013 г. N 1022/368/666 «Об утверждении критериев оценки материалов и (или) информации, необходимых для принятия решений Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, Федеральной службой Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия

человека о включении доменных имен и (или) указателей страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", а также сетевых адресов, позволяющих идентифицировать сайты в сети "Интернет", содержащие запрещенную информацию, в единую автоматизированную информационную систему "Единый реестр доменных имен, указателей страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и сетевых адресов, позволяющих идентифицировать сайты в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", содержащие информацию, распространение которой в Российской Федерации запрещено».

Под ассистированным самоубийством понимают предоставление врачом знаний или средств больному для того, чтобы он мог совершить самоубийство. Можно полагать, что такого рода действия врачей являются хотя и несчастными, но достаточно традиционными. При ассистированном самоубийстве врач (или другой человек) не предпринимает действий, приводящих к смерти. Умерщвляет себя сам пациент [7].

По своей сути ассистированное самоубийство – это реализация человеком своего права распоряжаться собственной жизнью. Если утрировать конституционную норму, то

ассистированное самоубийство практически узаконено в Российской Федерации.

Если говорить собственно о самоубийстве, то отношение к нему не однозначное. Все мы воспитаны с пониманием того, что самоубийство – это великий грех, но есть и другое мнение. Например, Дэвид Юм считал, что самоубийство – это «прирожденная свобода», власть над собственной жизнью [8]. Ни государство, ни общество не имеет права заставлять человека жить, если он этого не хочет.

С учетом того, что паллиативная медицина в России пребывает в многолетнем упадке, а процедура получения сильнодействующих обезболивающих несовершенна и неэффективна, интересы больных, находящихся на терминальной стадии заболевания, практически никак не соблюдаются. Между тем право на жизнь, как было отмечено выше, это совокупность активных действий по созданию условий для жизни человека.

Если эвтаназия объективно невозможна в Российской Федерации, то ассистированное самоубийство, на наш взгляд, довольно приемлемый компромисс между этическими и правовыми нормами регулирования и обеспечения права на жизнь.

Как неоднократно повторял в своих работах профессор В.В. Власов, «недостаточный уровень законодательного

регулирования вопросов смерти человека и связанных с ней профессиональных действий медицинских работников создает в России высокие риски для медицинских работников, ведет к увеличению страданий безнадежно больных и бесполезному расходованию имеющихся ресурсов здравоохранения» [9].

В заключение хотелось бы сказать, что жизнь – это отрезок времени между рождением и смертью. Никто не знает достоверно, каким длинным будет этот отрезок, никто не планирует смерть в течение своей жизни, но в определенных случаях, человеку бывает необходимо прекратить свою жизнь в силу определенных причин, и государство должно обеспечить ему эту возможность.

Литература

1. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации: учебник. 4-е изд., изм. и доп. – М., 2004. – С. 164.
2. Конституция РФ, Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // «СЗ РФ», 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
3. Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России: учебник. Издание третье, переработанное и дополненное. – М., 2003.
4. Лаврик М.А. Права человека: современное понимание и основные направления развития // Сибирский юридический Вестник. – 2005. – № 2. – С. 23–25.
5. Власов В.В. Надо говорить! // Медицинская газета. №26 от 9 апреля 2014.

6. Михайлова И.А. Право на жизнь: актуальные проблемы законодательства, теории и практики // Российский судья. – 2005. – № 8. – С. 39–43.

7. Романовский Г.Б. Право на жизнь в российском конституционном праве // Современное право. – 2006. – № 9. – С. 48–52.

8. Юм Д. О самоубийстве // Юм Д. Соч.: В 2 т. Т. 2. – М., 1965. – С. 806.

9. Власов В.В. Действия врача в отношении бесперспективного больного: проблемы законодательного регулирования // Здравоохранение. – 2013. – №10. – С. 86–95.

THE RIGHT TO LIFE FROM THE POSITION OF THE CONSTITUTION OF RUSSIA IN A MODERN ASPECT

V.D. Petrova

Autonomous professional organization of education

"Yakutsk Humanitarian College"

E-mail: vilenapetrova1998@gmail.com

The article is devoted to the analysis of the modern content of the right to life from the standpoint of the Constitution of the Russian Federation. The history of the emergence of the right to life, the relationship between the concept of the right to life and the obligation to live are analyzed.

Key words: the right to life, individual rights, the Constitution of Russia, the state and the person.

УДК 304

**ИЗМЕНЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОМ СОСТАВЕ
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА ЯКУТИИ
В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ
(1941–1945)**

С.Н. Гусак

НПОУ «Якутский колледж инновационных технологий»

E-mail: dotsent.kafedry@mail.ru

В статье рассматриваются изменения в социальном составе работников народного хозяйства Якутии в годы Великой Отечественной войны (1941–1945 гг.). Показано, что в годы войны изменились источники привлечения кадров на производстве и формы обеспечения работников.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, народное хозяйство Якутии, социальный состав работников, сельское население, неработающее население городов и рабочих поселков, учащиеся, спецпоселенцы.

С первых же дней Великой Отечественной войны в Якутии встала проблема обеспечения предприятий рабочими кадрами. В годы войны изменились источники и формы обеспечения промышленности рабочими кадрами. Утратил былое значение такой источник привлечения кадров извне, как организованный набор работников в других районах страны. Выход состоял в том, чтобы использовать новые источники

пополнения кадров. Решая эту проблему, партийные, советские и хозяйственные органы использовали следующие социальные источники кадрового пополнения: сельское население, неработающее население городов и рабочих поселков, учащиеся, спецпоселенцы и заключенные.

Центральное место в промышленности Якутии занимала золотодобывающая отрасль, а решающим видом золотодобычи являлась старательская, поэтому вопрос организационного укрепления старательских бригад являлся существенным в работе приисков.

В целях дальнейшего роста производительности труда старателей, сокращения количества рабочих, не выполняющих нормы, укрепления производственной дисциплины среди старателей трестом «Джугджурзолото» был проведен ряд мероприятий по организационному укреплению труда старательских бригад и артелей. В частности, в военный период продолжалось эффективное применение дифференцированного снабжения продовольственными и промышленными товарами старателей в зависимости от выполнения задания по намыву металла и производительности труда, поощрительное обеспечение крупных бригад наиболее эффективными участками, преимущественное и первоочередное обеспечение крупных артелей транспортом, механизмами, инструментом и т.п.

Эти мероприятия дали свои положительные результаты: численный состав бригад увеличился, удельный вес старателей, закрепившихся за определенными участками, также увеличивался при одновременном сокращении удельного веса старателей, не охваченных договорами. Указанные изменения в организации старательского труда в свою очередь дали положительный эффект и рост производительности труда, сокращение количества старателей, не выполняющих нормы. Из общего количества число старателей и лотошников, охваченных типовыми договорами на отработку участков, на 1 января 1943 г. составляло 48,1%, на 1 октября 1943 г. – 51,9%, рост составил на 3,8%. Численный состав старательских бригад также увеличился: если на 1 января 1943 г. бригад с числом старателей от 7 до 20 человек было 15,7%, то на 1 октября их стало 23,2%. В тоже время удельный вес мелких бригад численностью до 7 человек сократился на 8,4%. Наряду с ростом числа бригад с количеством старателей от 7 до 20 человек имелся и некоторый рост количества укрупненных бригад численностью более 20 человек.

Однако рост крупных старательских артелей и перевод их на уставную форму труда реализовывался приисками треста «Джугджурзолото» весьма слабо. Существовавшая организация старательских артелей численностью в основном от 5 до 15 человек определялась, во-первых, недостаточной

насыщенностью приисков механизацией, во-вторых, необеспеченностью наиболее эффективными запасами металла и, в-третьих, кратковременностью отработки большинства ключей [1].

В годы Великой Отечественной войны использовались формы мобилизации, которые были присущи военному времени и носили, как правило, временный характер. К таким формам относились мобилизация сельского населения на лесозаготовки и создание из военнообязанных, еще не подлежащих призыву рабочих колонн. Методы же были главным образом принудительные. Пополнение рабочей силы в сложившейся обстановке в основном шло за счёт мобилизации трудовых ресурсов республики.

Уже с первых месяцев войны в горнодобывающую промышленность Якутии пришли женщины, подростки и старики-пенсионеры. В первую очередь был использован такой резерв, как женщины-домохозяйки. Так, в тресте «Джугджурзолото» общее количество женщин, работавших на производстве, выросло только за 9 месяцев 1943 г. на 40%. На приисках данного треста насчитывалось более десятка старательских бригад, состоявших исключительно из женщин. Эти бригады систематически выполняли производительность труда и намыв металла на 150 и более процентов [2], за что были занесены на доску почета треста «Джугджурзолото». А

бригадир старательской бригады Плахина и бригадир сельхозучастка Баранкова были награждены значком «Отличник социалистического соревнования НКЦМ» [3]. Но не только старательские работы освоили женщины: многие из них выполняли работу забойщиков, бурильщиков, откатчиков, возчиков, конюхов, лесорубов и т.п. Таким образом, произошел не только количественный рост женского труда в годы войны, но и качественные изменения в использовании женщин на производстве. Они стали полностью осваивать мужские профессии.

Немалую часть среди нового пополнения рабочих кадров составляли подростки. Хотя это был временный и неквалифицированный контингент, в условиях войны и он имел определенное значение. Так, только летом 1942 г. учащиеся работали на Открытинском прииске на участках «Открытый», «Нимгеркан» и «Неренжа». Всего из подростков было организовано 10 бригад: 6 – из учеников школ г. Алдана, 3 – из учеников Открытинской школы и 1 – из учеников школы Второго Орочена. Так же, как и взрослые, они показывали высокие результаты. В частности, на участке «Нимгеркан» работала бригада из учащихся под руководством учителя Хоменко. Эта бригада добилась высокой производительности благодаря правильной организации труда. Бригада была разбита на две смены. В результате они перевыполняли задание

и за свою работу получали до 1400 г хлеба. На «Неренже» во главе с учителями Черновой и Фельдман также работали учащиеся школ г. Алдана. И здесь труд был высокопроизводительным. Они, в частности, установили транспортер, наладили промывальные приборы. Ребята здесь также получали за свою работу до 1400 г хлеба [4].

Одним из дополнительных резервов в пополнении трудовых ресурсов было участие служащих в производственной деятельности. Трест «Якутзолото», обеспеченный рабочей силой на 53,2% [5], привлекал значительную часть служащих из вспомогательных цехов, управленческого аппарата, контор вспомогательных цехов. 20 июля 1942 г. управляющий трестом С.Ф. Малько издал приказ, согласно которому работники Управления треста, ГРО, техснаба и аналитико-шлиховой лаборатории, начиная с 23 июля, выходили на ежедневную работу в течение пяти часов непосредственно на золотодобычу. Для них был установлен следующий распорядок рабочего дня: начало рабочего дня в 7 часов утра, к этому времени все должны быть на своих местах на участке золотодобычи и работать здесь до 12 часов, с 12 до 14 часов – перерыв, а с 14 до 19 часов – трудиться по месту своей основной работы [6].

Ряды рабочих также дополнили спецпоселенцы и заключенные, положение которых было наиболее тяжёлым.

Согласно документам Главного управления строительства Дальнего Севера, выделялись следующие группы заключенных: 1) группа «А» – заключенные, используемые на работе в основном производстве; 2) группа «Б» – заключенные, выполняющие работы в хозяйствах, не отнесенных к основному производству; 3) группа «В» – неработающие заключенные. К началу Великой Отечественной войны в лагерях Дальстроя насчитывалось более 100 тыс. человек. Заключенные использовались в основном на добыче золота и олова. Еще 10 января 1941 г. был заключен договор между Ыныкчанским прииском треста «Джугджурзолото» и отделом исправительно-трудовых колоний НКВД ЯАССР, согласно которому ОИТК ЯАССР должен был представить в распоряжение прииска 400 заключенных для производства горных, строительных работ и лесодровозаготовок. В связи с этим представляемая ОИТК НКВД ЯАССР рабочая сила организовалась в отдельную исправительно-трудовую колонию. Согласно заключенному договору между ОИТК НКВД и Ыныкчанским прииском треста «Джугджурзолото» от 10 января ОИТК обязан был ежедневно с 1 января 1941 г. выводить рабочих-заключенных на государственные работы Ыныкчанского прииска в количестве не менее 340 человек в день, т.е. не менее 85% от списочного состава людей колонии № 4. В 1942 г. привлечение заключенных продолжалось:

согласно приказу народного комиссара внутренних дел ЯАССР от 27 марта 1942 г. в целях использования заключенных на работах по договору с Ыныкчанским приисковым управлением в поселке Ыныкчан Аллах-Юньского района была создана исправительно-трудовая колония № 6. В течение всей войны заключенные привлекались на золотодобывающие предприятия для работы на лесодровозаготовках, горных и строительных работах. Заключенные также привлекались и на рыбодобычу, например, в созданной в Булунском районе в области Трофимовского рыбозавода исправительно-трудовой колонии № 7.

На основании распоряжения начальника «Главзолото» от 15 июля 1943 г. о переводе спецпоселенцев из подсобных хозяйств на основное производство управляющий трестом «Якутзолото» приказал всех трудпереселенцев, работающих в системе Якутзолотопродснаба, приисковых продснабов и совхозах, перевести на основное производство. Было переведено 45 человек на Якокутскую электростанцию и 34 человека в распоряжение начальников приисков по месту проживания спецпоселенцев [7]. Привлечение спецпоселенцев на основное производство продолжалось и в 1944 г. Согласно приказу управляющего трестом от 17 мая 1944 г., в целях создания постоянных кадровых рабочих на дровозаготовках ЯЦЭС привлекались спецпоселенцы [8].

Механизация работ по добыче, переработке золотосодержащих песков и руды охватывала весьма незначительный процент от всего объема работ. В оловянном производстве обеспеченность механизмами и в особенности электроэнергией была также чрезвычайно мала. Не лучше дело обстояло и в рыбной промышленности. Поэтому основная часть работ производилась исключительно мускульной силой. Многие из заключенных были мало приспособленными к такому физическому труду и не могли выполнить норму. Все же случаи невыхода или отлучки от работы по любым мотивам кроме болезни считались саботажем и оформлялись соответствующими актами.

Так, в годы Великой Отечественной войны, благодаря инициативе народных масс, работе партийных и хозяйственных органов республики решалась ключевая задача – мобилизация трудящихся на работу в народном хозяйстве. Однако мобилизация проводилась без учёта местных условий. Местные партийные, советские и хозяйственные органы, как только получали распоряжение из центра, не обращая внимание на местные особенности, стремились полностью выполнить их. В частности, переселение чурапчинских колхозников и спецпоселенцев сопровождалось большими трудностями. Люди, прибывшие на места поселения, были вынуждены заниматься строительством жилья и обустройством, так как на

новом месте практически ничего не было. Одновременно, не получая реальной помощи со стороны рыбзаводов и районных организаций, не зная местных условий, техники лова, тратя огромные физические усилия, они начали ловить рыбу. Из-за низких уловов рыбаки-колхозники не могли заработать денег и продуктов на питание, что привело к высокой смертности среди них [9]. Всего в результате переселения умерло 1747 колхозников [10]. Созданная в 1943 г. правительственная комиссия по изучению и проверке рыболовецких колхозов Кобяйского района, организованных из переселенных Чурапчинских колхозов, пришла к мнению, что переселенные колхозы не имели возможности для нормального существования в условиях Кобяйского района. Среди причин были названы: небольшой улов рыбы при низкой её стоимости; отсутствие освоенных сельскохозяйственных угодий и климатических условий района (затруднено быстрое восстановление подсобного хозяйства); по всем колхозам уменьшилось количество трудоспособных колхозников, вследствие чего ни один из колхозов не мог справиться с задачей быстрого налаживания рыбодобычи, подсобного сельского хозяйства, строительства общественных и индивидуальных зданий в поселках. Комиссия считала, что единственно правильным решением в сложившейся ситуации являлось обратное переселение чурапчинских колхозов в свой

район [11]. Не лучше обстояло дело и у спецпоселенцев. Согласно воспоминаниям Дали Гринкевичюте, непосредственного участника этих событий, в 1942–1943 гг. зимой смертность среди ссыльных была очень высокой [12].

С целью повышения производительности труда, сокращения количества рабочих, не выполнявших нормы, укрепления производственной дисциплины на предприятиях был введен 10-часовой рабочий день, более широко стало применяться дифференцированное снабжение продовольственными и промышленными товарами, поощрительное обеспечение хорошо работающих бригад эффективными участками, преимущественное и первоочередное обеспечение их транспортом и орудиями труда. Для стимулирования рабочих и служащих также была введена премиальная оплата труда, которая выдавалась им за перевыполнение планов.

В результате обновления кадров произошло снижение квалификации рабочих. В таких условиях одной из важнейших задач стала подготовка новых рабочих кадров и повышение квалификации рабочих. Для этой цели в Якутии было организовано массовое обучение вновь прибывших.

Молодежь в основном обучалась в школах трудовых резервов. Однако система трудовых резервов не могла полностью обеспечить промышленность рабочими кадрами.

Подготовка остальной части рабочих шла через систему курсов, бригадно-индивидуальный метод обучения и стахановские школы. Преимуществом бригадно-индивидуального метода подготовки кадров было то, что он осуществлялся без отрыва от производства, непосредственно на рабочем месте. Через систему бригадно-индивидуального метода обучения прошли многие сотни рабочих. Этот метод обучения в основном давал чисто практические навыки, причем чаще всего они сводились к выполнению одной или нескольких операций.

Важными формами повышения квалификации рабочих были стахановские школы. Руководителями таких школ были лучшие стахановцы-двухсотники. Для практической помощи к ним прикреплялись инженерно-технические работники. Так, только в тресте «Джугджурзолото» стахановскими школами руководили такие знатные новаторы производства, как В.П. Валентов, С.Ф. Кузнецов, И.В. Лыткин, С.И. Мурыгин, С.Ф. Филатов и др.

Таким образом, система трудовых резервов, бригадно-индивидуальный метод обучения и стахановские школы оказали большую помощь в деле улучшения работы промышленных предприятий, транспорта и связи Якутии. Обучение и повышение квалификации рабочих кадров

неизбежно вело к снижению числа рабочих, не выполнявших нормы выработки.

В годы войны ухудшилось снабжение рабочих и служащих продовольствием. Реально все рабочие обеспечивались продовольствием в достаточном для выживания количестве через систему ОРСов, магазины которой находились прямо на предприятиях. Отдел рабочего снабжения входил непосредственно в состав предприятия и возглавлялся заместителем руководителя предприятия по рабочему снабжению. ОРСы снабжали обслуживаемое население товарами народного потребления за счёт централизованных фондов и децентрализованных закупок. Кроме того, на предприятиях создавались подсобные хозяйства по разведению скота и выращиванию сельскохозяйственной продукции. В частности, Якутский городской пищекомбинат организовал свинооткормочную базу, в которой только в 1941 г. было 250 голов, а Покровский кирпичный завод собирал разных овощей более 1300 ц. И таких примеров можно привести очень много. Так что многие предприятия создали неплохую продовольственную базу, которая сыграла свою роль в закреплении кадров.

Кроме того, в этот период приобрело немаловажное значение индивидуальное и коллективное огородничество. Вопрос о мероприятиях по развитию коллективного и

индивидуального огородничества рабочих и служащих по республике несколько раз обсуждался на заседаниях СНК ЯАССР и бюро Якутского обкома ВКП (б). В частности, на совместном заседании 19 апреля 1943 г. СНКЯ АССР и бюро Якутского обкома ВКП (б) обязали городские и районные исполкомы советов, Якутский горком, Алданский окружной ВКП (б) и райкомы партии принять все меры по увеличению в 1943 г. посева картофеля и других овощей на индивидуальных и коллективных огородах. В целях практического осуществления посева картофеля и овощей они рекомендовали выделить земли предприятиям и учреждениям под индивидуальные и коллективные огороды рабочих и служащих из земель госфонда. Размер земельного участка на одну семью был установлен не больше 0,15 га [13]. Таким образом, рабочие и служащие получали небольшие земельные участки, на которых они выращивали картофель и иные овощи. Это было хорошим подспорьем в улучшении продовольственного снабжения трудящихся.

Великая Отечественная война стала величайшим испытанием сил, стойкости и мужества всего народа, каждого человека на фронте и в тылу. И наш народ выдержал суровое испытание. Якутия, являясь сугубо тыловым регионом, находившимся в тысячах километрах, как от фронта, так и от фронтовой полосы, внесла свой вклад в развитие экономики

нашего государства и способствовала оборонительной мощи страны.

Литература и источники

1. НА РС(Я) (Нац. арх. Респ. Саха (Якутия)). Ф. 839. Оп. 11. Д. 64. Л. 49-50.
2. НА РС(Я) (Нац. арх. Респ. Саха (Якутия)). Ф. 839. Оп. 11. Д. 64. Л. 185-186.
3. НА РС (Я) (Нац. арх. Респ. Саха (Якутия)). Ф. 839. Оп. 11. Д. 64. Л. 60-61.
4. Алданский рабочий. 1942. 24 июня.
5. Петров, Д.Д. Якутия в годы Великой Отечественной войны. Ч. 2: Трудящиеся Якутии в тылу. - Якутск: Кн. изд-во, 1992. - С. 36.
6. НА РС (Я) (Нац. арх. Респ. Саха (Якутия)). Ф. 279. Оп. 4. Д. 41. Л. 132-133.
7. НА РС (Я) (Нац. арх. Респ. Саха (Якутия)). Ф. 279. Оп. 6. Д. 17. Л. 73-76.
8. НА РС (Я) (Нац. арх. Респ. Саха (Якутия)). Ф. 279. Оп. 6. Д. 20. Л. 98.
9. НА РС (Я) (Нац. арх. Респ. Саха (Якутия)). Ф. 5. Оп. 1. Д. 2007. л. 5-6.
10. Пестерев, В.И. Исторические миниатюры о Якутии. - Якутск: Нац. кн. изд-во Республики Саха (Якутия), 1992. – С. 138.
11. НА РС (Я) (Нац. арх. Респ. Саха (Якутия)). Ф. 50. Оп. 1. Д. 2007. Л. 5-6.
12. Литовцы у Ледовитого океана. Якутск: Нац. изд-во «Бичик», 1995. – С. 32.
13. ФНА РС (Я) (Фил. Нац. арх. Респ. Саха (Якутия)). Ф.3. Оп. 184. Д. 199. Л. 8-10.

**CHANGES IN THE SOCIAL COMPOSITION OF
EMPLOYEES OF THE FOLK ECONOMY OF YAKUTIA
IN THE YEARS OF THE GREAT PATRIOTIC WAR (1941 –
1945)**

S.N. Gusak

NPOU "Yakutsk College of Innovative Technologies"

E-mail: dotsent.kafedry@mail.ru

The article examines changes in the social composition of workers in the national economy of Yakutia during the Great Patriotic War (1941-1945). It is shown that during the war years, the sources of attracting personnel in production and the forms of providing workers changed.

Key words: the Great Patriotic War, the national economy of Yakutia, the social composition of workers, the rural population, the non-working population of cities and workers' settlements, students, special settlers.

УДК 347.214.2

ОСОБЕННОСТИ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ НЕДВИЖИМОСТИ КАК ОБЪЕКТОВ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА

Д. А. Зайцева

НОУ ВПО «Восточно-Сибирский институт экономики и
менеджмента»

E-mail: vsiemzaiцева@mail.ru

В статье рассмотрено понятие недвижимого имущества в контексте отечественного законодательства, сделан вывод о его неоднозначности. Автором представлено заключение о том, что специфика объектов недвижимого имущества вытекает из содержания норм гражданского законодательства. Во-первых, исключительно объекты недвижимого имущества обуславливают особенности вещных прав на них с бременем особого содержания, которое не может сопровождать вещные права на любое иное имущество; во-вторых, недвижимость в отличие от иных объектов гражданских прав «непрерывна»: юридическая граница одного объекта недвижимости является юридической границей другого и др.

Ключевые слова: недвижимое имущество, объект гражданских правоотношений, признаки недвижимого имущества.

Недвижимое имущество является достаточно сложным и комплексным понятием и в силу этого выделяется среди других видов имущества своим юридическим, экономическим

содержанием. Недвижимость как особый институт представляет собой совокупность ряда свойств, которая позволяет охарактеризовать данное понятие в полной мере.

Во-первых, термин складывался продолжительный отрезок времени и не является новым и неизученным для российской правовой системы. В своем первоначальном виде это понятие зародилось еще в эпоху римского частного права и развилось до одной из ключевых категорий в современном гражданском праве. Конечно, данный институт претерпел определенные изменения в соответствии с развитием общества и его правовой системы, от которой он напрямую зависит, но сохранил саму суть, которую приобрел еще во времена древности – привязку к земле, которая и сейчас является ключевым признаком, позволяющим отнести имущество к категории недвижимого.

Однако в силу развития не только права, но также науки и техники появилась новая категория вещей, которая противоречит вышеобозначенному признаку и в соответствии с ним не может принадлежать к недвижимости, но, тем не менее, включается в него – это категория движимого имущества (воздушные и морские суда, суда внутреннего плавания, космические объекты (летательные аппараты, сделанные и запущенные в космическое пространство человеком)). Данные объекты связаны с территорией

Российской Федерации и должны регистрироваться в особом порядке. В силу этих обстоятельств они и принадлежат к категории недвижимого имущества [1].

Во-вторых, данная дилемма делает определение недвижимого имущества, указанное в законодательстве, неоднозначным. С одной стороны, одним из основных признаков недвижимости является привязка к земле, невозможность перемещения соответствующего объекта без нарушения его целостности. С другой стороны, – к объектам недвижимости относят и морские, воздушные суда, космические корабли.

В-третьих, так как перечень объектов, относимых к недвижимому имуществу, не является исчерпывающим и открыт для новых категорий, возникает множество самых различных классификаций по самым разнородным основаниям.

В-четвертых, большое разнообразие объектов вызывает необходимость создания определенной систематизации и выделения общих, сходных признаков и свойств, которые бы позволили отделить категорию недвижимого имущества от остальных институтов гражданского права [2].

В качестве системообразующего свойства, как уже было сказано ранее, законодателем использован «естественный» критерий, известный еще со времен римского частного права:

связанность соответствующего объекта с землей и невозможность его перемещения без несоразмерного ущерба его назначению [3].

Следующее свойство, которое определяет недвижимое имущество в особую группу – это государственная регистрация «вещных прав, ограничения этих прав, их возникновения, перехода и прекращения», что указано в статье 131 Гражданского кодекса Российской Федерации.

В отношении объектов недвижимого имущества характерен специальный порядок налогообложения, который рассчитывают исходя из кадастровой стоимости.

Что касается признаков недвижимого имущества как объекта гражданских правоотношений, в правовой доктрине они приводятся вместе со свойствами, поэтому несколько сходны с ними. Это ограниченность земельными ресурсами, неотделимость от нее, индивидуализация и целевое назначение использования. Таким образом, специфика объектов недвижимого имущества вытекает из содержания норм гражданского законодательства [4].

Во-первых, исключительно объекты недвижимого имущества обуславливают особенности вещных прав на них с бременем особого содержания, которое не может сопровождать вещные права на любое иное имущество. Все имущественные выгоды от юридического обладания

недвижимой вещью, возможностью распорядиться ею сопровождаются ответственностью и обязательствами социального характера.

Во-вторых, сущность объектов недвижимости обуславливает их правовую связанность, поскольку различного рода недвижимые вещи «заполняют» собственный «уровень» правового пространства. Недвижимость в отличие от иных объектов гражданских прав «непрерывна»: юридическая граница одного объекта недвижимости является юридической границей другого.

В-третьих, юридическая взаимосвязанность недвижимых вещей, обусловленная: а) объективно-физической связью материально недвижимых объектов между собой; б) постоянным, связующим, равно характерным и неизменным присутствием «единой публичной составляющей» в частноправовой конструкции любой недвижимой вещи; в) юридической неразрывностью объектов недвижимого имущества – позволяет сделать вывод о связанности системного уровня [5].

Это, в свою очередь, отражается в каждом из объектов недвижимого имущества проявлением особых, системных признаков (свойств) – таких свойств (особенностей) недвижимого объекта гражданских прав, которые характеризуют юридическую (а в отдельных случаях и

фактическую) взаимосвязь, взаимозависимость и взаимоположение недвижимых вещей как в структурном построении системы объектов, так и в проявлении этой системы в общей совокупности всех объектов гражданских прав [6].

В соответствии со ст. 130 Гражданского кодекса РФ к недвижимым вещам (недвижимости) относятся: земельные участки; участки недр; здания; сооружения; объекты незавершенного строительства; жилые и нежилые помещения; а также предназначенные для размещения транспортных средств части зданий или сооружений (машиноместа). А также все объекты, которые прочно связаны с землей, и их перемещение невозможно без нанесения им непоправимого ущерба. Кроме того, к недвижимым вещам относятся также подлежащие государственной регистрации воздушные и морские суда, суда внутреннего плавания. Законом к недвижимым вещам может быть отнесено и иное имущество. Согласно Определению Верховного Суда РФ от 22.12.2015 по делу N 304-ЭС15-11476, N А27-18141/2014 (Судебная коллегия по экономическим спорам).

Для признания имущества недвижимым необходимо представить доказательства возведения его в установленном законом и иными нормативными актами порядке на земельном участке, предоставленном для строительства

объекта недвижимости, с получением разрешительной документации и соблюдением градостроительных норм и правил. Кроме того, признаются объектом недвижимости:

- стационарные торговые и складские объекты как здания (части здания);
- производственные площадки для автомобилей;
- накопительные емкости с присоединенными канализационными трубами (септик) [7].

Однако стоит отметить, что не всегда объекты, прочно связанные с землей, признаются объектом недвижимости в том случае, когда эти объекты не имеют самостоятельного функционального назначения, они не признаются недвижимостью и соответственно не участвуют в обороте недвижимого имущества. «Соответствующие сооружения рассматриваются в качестве улучшения того земельного участка, для обслуживания которого возведены». Что подтверждается и судебной практикой. Так, согласно Постановлению Президиума ВАС РФ от 28.05.2013 N 17085/12 по делу N А32-29673/2011 [8] не является самостоятельным объектом недвижимости мини-футбольное поле и футбольное поле, т.к. они представляют собой улучшение земельного участка и предназначены для удовлетворения нужд лиц, использующих земельный участок, на котором они

расположены. Также аналогичная позиция высказана и в постановлении Президиума Высшего Арбитражного суда Российской Федерации от 26.01.2010 N 11052/09 и от 17.01.2012 N 4777/08).

При разрешении вопроса о включении в оборот объекта незавершенного строительства прежде всего необходимо установить, что на нем полностью завершены работы по сооружению фундамента или аналогичные им работы. Замощение, асфальтирование земельного участка, не отвечающее признакам сооружения, не может быть признано самостоятельной недвижимой вещью и соответственно не может участвовать в обороте недвижимости [9].

Не являются самостоятельными объектами недвижимости ограждения, мелиоративные системы, пристройки, нестационарные объекты, не относящиеся к объектам капитального строительства.

Стоит напомнить, что правособственности и другие вещные права на недвижимые вещи, ограничения этих прав, их возникновение, переход и прекращение подлежат государственной регистрации в едином государственном реестре недвижимости (пункт 1 статьи 131 ГК РФ). Однако присвоение частям земельных участков учетных кадастровых номеров не свидетельствует об их индивидуализации в качестве самостоятельных объектов вещных прав.

Государственная регистрация права собственности на часть земельного участка противоречит действующему законодательству [10].

Например, по мнению Е.А. Суханова, понятие и содержание категории «недвижимость» определяется правовым режимом соответствующих объектов, установленных правопорядком, а далеко не только их природными, естественно-физическими характеристиками и свойствами. Конститутивным признаком всех видов недвижимости по мере развития имущественных отношений становится не их физически «прочная связь с землей», а необходимость государственной регистрации вещных прав на эти объекты для обеспечения безопасности их оборота [11].

Таким образом, на первый план при определении имущества как недвижимого выводим не ее физическое свойство (неотрывность от земли), а юридическую необходимость государственной регистрации правового режима соответствующих вещей, призванную облегчить их оборот и защиту прав их законных владельцев [12].

Согласно статье 133.1 Гражданского кодекса Российской Федерации недвижимой вещью, участвующей в обороте как единый объект, может являться единый недвижимый комплекс – совокупность объединенных единым назначением зданий, сооружений и иных вещей, неразрывно

связанных физически или технологически, в том числе линейных объектов (железные дороги, линии электропередачи, трубопроводы и другие), либо расположенных на одном земельном участке, если в едином государственном реестре прав на недвижимое имущество зарегистрировано право собственности на совокупность указанных объектов в целом как одну недвижимую вещь [13].

К единым недвижимым комплексам применяются правила о неделимых вещах. В качестве примера единого недвижимого комплекса можно привести линии электропередачи, линии связи (в том числе линейно-кабельные сооружения), трубопроводы, автомобильные дороги, железнодорожные линии и другие подобные сооружения. Составные части такого объекта не могут рассматриваться как самостоятельные объекты недвижимого имущества и не могут иметь самостоятельную юридическую судьбу, т.к. они не функционируют отдельно от основного объекта, соответственно они не могут быть зарегистрированы в качестве объекта недвижимости [14].

Современное российское законодательное регулирование оборота недвижимого имущества постоянно совершенствуется, тем не менее определение, закрепленное в ст. 130 ГК РФ, требует уточнения и дополнения в части фактических и юридических свойств и выделения объектов,

которые по физическим свойствам попадают под определение недвижимого имущества, но юридически таковым не являются [15].

Литература

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2018) // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301.

2. Федеральный закон "О государственной регистрации недвижимости" от 13.07.2015 N 218-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 16.09.2019) // Российская газета – Федеральный выпуск № 6727 (156).

3. Определение Верховного Суда РФ от 22.12.2015 по делу N 304-ЭС15-11476, А27-18141/2014 // СПС «Консультант Плюс».

4. Постановление Президиума ВАС РФ от 28.05.2013 N 17085/12 по делу N А32-29673/2011 // Вестник ВАС РФ. – 2013. – № 12. – С. 126–223.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 N 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2015. – № 8.

6. Постановление Президиума ВАС РФ от 19.04.2011 N 14950/10 по делу N А40-127386/09-122-889 // Вестник ВАС РФ. – 2011. – № 8. – С. 158-283.

7. Богдан В.В., Пугачева Е.В. Договор как частноправовое отражение общественных интересов в сфере регулирования рынка недвижимости // Крымский научный вестник. – 2017. – № 4 (16). – С. 75-81.

8. Гумба Х.М., Уварова С.С., Воронов Д.С., Ерыпалов С.Е. Конкурентоспособность предприятий в условиях организационно-экономических изменений // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 3-1 (80-1). – С. 866-872.

9. Кирсанов А.Р. Ключевые вопросы применения нового Закона о государственной регистрации недвижимости // Имущественные отношения в РФ. – 2017. – № 9. – С. 6-14.

10. Кривая Т.С., Лось К.И., Ханина В.А. Реалии развития риэлторской деятельности в современных рыночных условиях // Юность и Знания – Гарантия Успеха – 2018. Сборник научных трудов 5-й Международной молодежной научной конференции. – 2018. – С. 104-105.

11. Лебеденко Ю.В. Проблемы определения понятия «недвижимое имущество» // Правовые вопросы недвижимости. – 2017. – № 1. – С. 11-14.

12. Логвин М.И., Шпангель Ф.Ф. Понятие риэлторской деятельности и состав ее участников // Актуальные проблемы правоповедения. – 2019. – № 3 (63). – С. 15-20.

13. Михайленко Е.М. Гражданское право. Общая часть: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Е.М. Михайленко. – М.: Изд-во Юрайт, 2017. – 415 с.

14. Объекты гражданских прав: учебник для бакалавриата, специалитета и магистратуры / под редакцией А.И. Гончарова, А.О. Иншаковой. – 2-е изд. – М.: Изд-во Юрайт; Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2019. – 566 с.

15. Панкратов О.Е., Панкратов Е.П. Проблемы повышения инвестиционно-экономического потенциала строительных организаций // Экономика строительства. – 2017. № 5-47. – С. 3-17.

FEATURES OF SEPARATE TYPES OF REAL ESTATE AS OBJECTS OF CIVIL LAW

D.A. Zaitseva

NOU VPO "East Siberian Institute of Economics and Management"

E-mail: vsiemzaiceva@mail.ru

The article examines the concept of real estate in the context of domestic legislation, it is concluded that it is ambiguous. The author presents a conclusion that the specificity of real estate objects follows from the content of the norms of civil legislation. First, only real estate objects determine the peculiarities of real rights to them with a burden of special content that cannot accompany real rights to any other property; secondly, real estate, unlike other objects of civil rights, is "continuous": the legal border of one real estate object is the legal border of another, etc.

Key words: real estate, object of civil relations, signs of real estate.

МОЛОДОЙ УЧЕНЫЙ

УДК 343.224.1

ПОДРОСТКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ – ПРОБЛЕМА XXI ВЕКА

А.А. Мазмурин

НПОУ «Якутский колледж инновационных технологий»

E-mail: Mr.mamzurin@mail.ru

В статье рассмотрена такая проблема современного общества, как подростковая преступность. Выявлены причины и предложены методы борьбы, сделан вывод о том, что большая часть подростковой преступности совершается в неблагополучных семьях.

Ключевые слова: подростки, преступность, семья, образование.

Подростковая преступность – это преступления, совершённые лицами, которые не достигли совершеннолетнего возраста. По закону ответственность за свои действия наступает с 16 лет, но за более серьёзные преступления ответственность наступает с 14 лет (такие как убийство, кража, грабёж, изнасилование).

В последнее время подростковая преступность идёт на спад: так, по данным МВД, количество уголовно наказуемых

деяний, совершенных несовершеннолетними или при их соучастии, сократилось на 9% [2]. Но, несмотря на снижение подростковых преступлений, информация о котором часто появляется в новостных заголовках СМИ, подростки организуют собственные группировки, совершают групповые разбои часто с летальным исходом, часто совершают свои преступления, употребляя алкогольные или наркотические вещества. Цель данной статьи – разобраться, с чем связаны преступления среди молодёжи, от чего зависит рост криминогенных ситуаций среди подростков.

На основе данных из СМИ ниже предоставлены примеры подростковой преступности на территории РФ за последнее время.

В городе Тынде Амурской области подросток, причисляющий себя к группировке «АУЕ», избил беспомощного мужчину, который, по словам подростка, «живет не по понятиям». Всё происходящее снимал на камеру приятель подростка. Лежащего на снегу взрослого человека девятиклассник не менее десяти раз ударил ногами по лицу. При этом предупредил: «Увижу кровь на джинсах – уничтожу». Полицейские после появления ролика в Интернете провели проверку, но возбуждать дело не стали – избитый наотрез отказывался писать заявление. Теперь самое большее, что грозит подростку, наказание от родителей. Их уже

оштрафовали за неисполнение обязанностей по воспитанию несовершеннолетнего. Максимальное взыскание в связи с этим составляет всего пятьсот рублей. Ролик начинается с того, что 16-летний подросток несколько раз бьет ногой по голове мужчине. Тот падает на снег, после чего подросток командует мужчине «Вставай», а когда избитый пытается подняться, толкает его в спину. Жертва падает. После еще нескольких ударов мужчина просит школьника остановиться: «Может, хватит?» «Пока не скажешь, куда деньги дел, не хватит». На видео видно, что после ударов парень внимательно разглядывает свой ботинок, которым только что наносил удары. Вероятно, он смотрит, нет ли на нем крови. Потом предупреждает: «Увижу кровь на джинсах – я тебя уничтожу».

«Тебе что, это удовольствие доставляет?» – спрашивает пострадавший. «Не по понятиям живешь», парень размахивается и наносит еще один удар [8].

В муромских интернет-сообществах горячо обсуждают драку на детской площадке. Местный житель хотел выяснить у компании подростков, увлекающихся околоспортивной тематикой, почему те обидели его сына. В результате школьники избили и его. После инцидента некоторая часть комментаторов в Интернете вступились за подростков, посчитав, что мужчина сам нарвался, другие же уверены: несовершеннолетних необходимо наказать. Инцидент

произошел в конце сентября 2019 года в парке 50-летия Советской власти, там есть большая детская площадка. Однако запись в социальных сетях появилась недавно. На ролике видно, как несовершеннолетний в спортивном костюме, судя по всему, «лидер», угрожает разбить нос взрослому мужчине и унижает из-за того, что тот меньше его ростом: «Да ты ниже плинтуса!» Взрослый пятится, закрываясь от ударов подростка. Видео обрывается, на следующем кадре пострадавший уже сидит на корточках, лицо все в крови, а прохожая подает ему салфетки [9].

В Архангельске двух 17-летних девушек обвиняют в убийстве своей ровесницы «со скуки». Девушки продумывали полностью свой план расправы в Интернете. Переписываясь между собой, они обсуждали орудия убийства и способ избавиться от тела. На само место преступления девушки взяли с собой резиновые перчатки и чистящие средства. И как ни в чём не бывало пошли гулять. Им предъявили обвинение. За убийство, совершенное с особой жестокостью группой лиц по предварительному сговору, им грозит до двадцати лет. «Изначально обе подозреваемые утверждали, что с убитой у них был конфликт. Якобы она вела себя слишком заносчиво. Но после того, как у подруг изъяли гаджеты, стало ясно, что мотива как такового не было, но посыл переговоров в их переписке был такой: что-то скучно стало, нужно кого-нибудь

убить. То есть у них не было даже конкретной жертвы, просто желание расправиться с человеком. Именно поэтому обеим девушкам предъявили обвинение в убийстве из хулиганских побуждений [10].

Следующий инцидент произошел в городе Арсеньеве в Приморском индустриальном колледже. На записи видно, как девушка в спортивной олимпийке подстрекает худенького парня, кричит ему: «Ну, давай, ударь!» и размахивает руками. Подросток закрывается, старается уклоняться от ударов и не реагирует на оскорбления. В итоге получает удар ногой в лицо, от чего падает в дверной проем. На видео прослушивается смех сверстников и восторженные вопли обидчицы, после чего видеозапись обрывается.

Этот ролик выложили в сеть на следующий день. Администратор городского сообщества «Арсеньев ТВ» Вадим рассказал РИА «Новости», что запись прислал ему один из подписчиков поздно вечером в пятницу. Судя по качеству, её пересняли с экрана мобильного телефона.

Перед публикацией автор блога сходил в колледж и убедился, что на видео действительно запечатлены первокурсники этого учебного заведения. По его словам, студенты, сразу узнавшие девушку, были в курсе произошедшего: историю активно обсуждали. Также Вадим

выяснил, что у избившей однокурсника репутация хулиганки. О судьбе пострадавшего учащегося ничего не знали [11].

На основе предоставленных примеров можно выявить основные причины подростковой преступности. Имеется множество факторов, влияющих на противоправные действия подростков, так как в этот период взросления они часто принимают импульсивные решения, не осознавая последствий. Тут уже остро стоит вопрос о воспитании со стороны родителей и образовательных организаций: подростку с раннего возраста необходимо понимать, за какие действия его могут привлечь к уголовной ответственности.

Большинство современных родителей всё меньше уделяет времени воспитанию своих детей, перекладывая эту ответственность на учебные учреждения, забывая о своём родительском долге достойного воспитания ребёнка. Из этого выходит, что ребёнок, не получивший достойный пример воспитания от своих родителей, всё чаще берет пример с уличных беспризорников. Он сталкивается с плохой компанией и, следуя их примерам, переступает нормы закона, чтобы войти в соответствующие круги и быть своим в уличной компании.

В представленных примерах из новостей можно увидеть то, как подобные компании молодых лиц избивают людей ради получения материальной выгоды и уважения в глазах сверстников, а иногда беспричинно, только ради получения

удовольствия. Довольно часто подростки фиксируют свои жестокие действия, снимая на камеру с целями собрать просмотры и обрести популярность.

Также довольно большая часть преступлений среди подрастающего поколения связана с неблагополучным положением в семье. В 30% подобных семей родители злоупотребляют спиртными напитками, а в 40% устраивают скандалы [6]. Пьяные, вечно орущие родители, не способные дать достойное воспитание ребёнку, довольно распространённая проблема в современной России. В открытом доступе есть множество примеров того, как ребенок, насмотревшись на насилие в семье, воплощает его в своей жизни, избивая более слабых сверстников ради самоутверждения. Такие подростки, как правило, малообразованны и не всегда понимают все нормы закона, поэтому часто ведут себя, взяв пример со своих родителей – цинично грубо и крайне агрессивно.

Довольно распространены преступления с целью быстрого материального заработка незаконными методами. Подросткам через Интернет предлагают лёгкий и быстрый заработок за распространение наркотических веществ или оказание иных услуг противозаконного характера. Подросток, участвуя в такой афере, не имеет никаких шансов на то, что сможет избежать наказания. Люди вербуют молодых людей,

искушая их крупными суммами, которые выдаются в начале деятельности, чтоб заманить и замотивировать человека на продолжение противозаконных действий. В итоге такое дело всегда приводит к задержанию подростка, и все обещанные деньги, которые ему давали, уже не помогут. Это действительно серьёзная проблема, так как такие наниматели обманом заманивают много молодых людей для своих целей и всё больше распространяют свои услуги по лёгкому заработку на улицах. В больших городах довольно часто можно увидеть объявления, оставленные баллончиком, с номером телефона или ссылкой на сомнительные сайты с предоставлением подобных услуг. Подростки думают, что, обманув систему и заработав пару тысяч на продаже наркотических средств, не понесут наказания, что им повезёт. Но всё обычно заканчивается одинаково: спустя какое-то время их сдают сотрудникам полиции как расходный материал, ломая жизнь человеку.

Проанализировав причины проблемы подростковой преступности, можно выявить несколько методов её решения. Так, для того чтобы снизить преступность среди молодежи, стоит начать с воспитания, а именно – дополнительных бесед с родителями, направленных на воспитательный процесс. В ходе таких бесед можно будет выявлять неблагополучные семьи, регулировать их. В случае чего применять дополнительные

меры. Такие беседы можно проводить не только с родителями, которые не воспитывают своего ребенка должным образом, но и с любимыми другими желающими.

Повысить строгость наказания за совершаемые действия, так как для несовершеннолетних лиц наказание зачастую смягчается в силу возраста. Некоторые подростки идут на совершение преступления, не боясь последствий. Повышение сроков содержания или сумм денежного штрафа для подростка или его родителей – это повод обдумать свои действия лучше.

Также нужно позаботиться о занятости ребёнка, повысить количество секций и кружков в школах, так как ребенок от недостатка занятости сильнее подвержен влиянию плохих компаний, ребёнок может совершать противоправные деяния от безделья и от скуки, небольшие шалости могут перерасти в серьёзные преступления.

Повысить количество воспитательных мероприятий для подверженных плохому влиянию детей, проводить с такими детьми дополнительные занятия по их профориентации или же организовывать психологические беседы в воспитательных целях.

В ходе написания статьи нами была рассмотрена проблема подростковой преступности. Несмотря на то, что, по последним данным, уровень преступности снизился, это не отменяет факта того, что проблема по-прежнему присутствует в

нашем обществе. Подростковая преступность проявляет себя крайне жестоко из-за подростковой вспыльчивости. Это может коснуться любого, поэтому не стоит закрывать глаза на воспитание своего ребёнка, следует чаще проявлять интерес к его увлечениям и пытаться находить компромиссы, не давая повода для зарождения скрытой агрессии у ребёнка.

Необходимо также отметить, что большинство преступников-подростков вырастают в неполноценных или неблагополучных семьях. Из-за частых ссор родителей в первую очередь страдает ребёнок, что сказывается на его эмоциональном и психическом состоянии, поэтому он очень часто принимает необдуманные решения в состоянии эмоционального стресса или депрессии. Родителям нужно понимать значимость здоровых отношений в семье и делать акцент на воспитании ребёнка. В зависимости от того, какие отношения будут в семье, такое же отношение ребёнок будет проявлять к другим людям.

Литература

1. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 30.12.2020). / Электронный ресурс / Режим доступа: bazanpa.ru
2. Официальный сайт МВД РФ, краткая характеристика состояния преступности в РФ за январь-октябрь 2020 года / Электронный ресурс / Режим доступа: <https://мвд.пф/reports/item/21933965>).

3. Официальный сайт управления МВД России по Омской области / Электронный ресурс / Режим доступа: <https://55.мвд.рф/document/423183>).

4. Официальный сайт Росстат / Электронный ресурс / Режим доступа: <https://rosinfostat.ru/prestupnost/#i-9>

5. Нешитая О.Н., Баженов О.Н. К вопросу о влиянии семьи как одной из основных причин преступности несовершеннолетних // Актуальные проблемы права: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). – М.: Буки-Веди, 2015. – С. 245-247.

6. Преступность несовершеннолетних/ Под редакцией А.В. Ростокинского. – 2-е изд. – М: Юрайт, 2020. – 275с.

7. Соколов И. С. Неблагополучная семья – криминогенный фактор детской и подростковой преступности // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 2. – С. 94-100.

8. Сайт «РИА Новости» / Электронный ресурс / Режим доступа: <https://ria.ru/20190430/1553160405.html>).

9. Сайт «РИА Новости» / Электронный ресурс / Режим доступа: <https://ria.ru/20191009/1559553881.html>).

10. Сайт «РИА Новости» / Электронный ресурс / Режим доступа: <https://ria.ru/20191221/1562665905.html>).

11. Сайт «РИА Новости» / Электронный ресурс / Режим доступа: <https://ria.ru/20190918/1558781116.html>).

ADOLESCENT CRIME – THE PROBLEM OF THE XXI CENTURY

A.A. Mazmzurin

NPOU "Yakutsk College of Innovative Technologies"

E-mail: Mr.mamzurin@mail.ru

The article deals with such a problem of modern society as juvenile delinquency. The reasons are identified and methods of

struggle are proposed, it is concluded that most of the juvenile delinquency is committed in dysfunctional families.

Key words: adolescents, crime, family, education.

СОВРЕМЕННАЯ НАУКА ВОСТОЧНОЙ СИБИРИ

Межотраслевой научно-практический журнал
НОУ ВО «Восточно-Сибирский институт экономики и менеджмента»
НПОУ «Якутский колледж инновационных технологий»

№ 2 (8), 2020 г.

Дата выхода в свет 02.11.20. Формат 60x90 1/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. 11,1. Тираж 100 экз. Заказ № 079.

Распространяется бесплатно

Издательство ВСИЭМ

Отпечатано в типографии ВСИЭМ
677000, г. Якутск, 203 мкр., Ларионова, 4



Лицензия федеральной службы по надзору в сфере образования и науки
Регистрационный номер 2496 от 07 декабря 2016 года. Серия 90/101 0009566

ВОСТОЧНО-СИБИРСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Совместно с АНО ВО «Российский новый университет»
Свидетельство об государственной аккредитации №2046 от 24 июня 2016 года.
Лицензия № 2120 от 28 апреля 2016 года.

Объявляет дополнительный набор студентов

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

На программы бакалавриата с присвоением
квалификации (степени) «бакалавр»

Срок обучения: 4 года (очная форма) и 5 лет (заочная форма)

38.03.01. ЭКОНОМИКА

Профили: «Бухгалтерский
учет, анализ и аудит».

38.03.02. МЕНЕДЖМЕНТ

Профили: «Логистика».

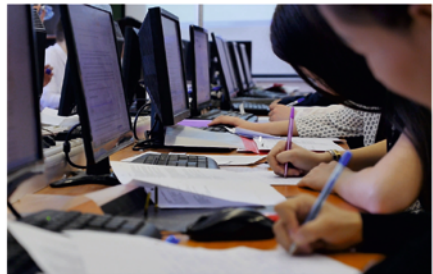
40.03.01. ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Профили:

«Гражданско-правовой»,
«Уголовно-правовой».



По сетевой форме реализации
образовательных программ
студенты могут получить
дипломы государственного
образца АНО ВО «РосНОУ»,
автономной некоммерческой
организации высшего
образования «Российский
новый университет»



Адрес: г. Якутск, ул. Ларионова, 4

Тел.: +7 (4112) 36-91-91, +7 (4112) 36-97-92, +7 (924) 766-26-65

www.vsiem.ru / vsiem@mail.ru  [@vsiem.ykt](https://www.instagram.com/vsiem.ykt)

Свидетельство о государственной аккредитации Министерство образования и науки РС (Я)
Серия 14А02 № 0000894 Регистрационный номер 0954 18 августа 2020 года.
Лицензия Министерства образования и науки РС (Я) Серия 14.101 №0002497
Регистрационный номер 2383 10 июня 2020 года.



НПОУ “ЯКУТСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ”

Объявляет дополнительный набор студентов
СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

- 21.02.05 Земельно-имущественные отношения
- 38.02.03 Операционная деятельность в логистике
- 40.02.01 Право и организация социального обеспечения
- 43.02.10 Туризм


Сроки обучения: - на базе 11 классов - 1 год 10 месяцев
-на базе 9 классов - 2 года 10 месяцев

- 10.02.01 Организация и технология защиты информации
- 09.02.07 Информационные системы и программирование
- 40.02.02 Правоохранительная деятельность
- 44.02.01 Преподавание в начальных классах

Сроки обучения: - на базе 11 классов - 2 года 10 месяцев
-на базе 9 классов - 3 года 10 месяцев

Студенты получают дипломы государственного образца



Адрес: г. Якутск, ул. Ларионова, 4
Тел.: +7 (4112) 36-91-91, +7 (4112) 36-97-92, +7 (924) 766-26-65
www.yakit.ru / yakit10@mail.ru  [@vsiem.ykt](https://www.instagram.com/vsiem.ykt)



г. Якутск, 203 мкрн., Ларионова, 4
+7 (4112) 36-91-91, +7 (4112) 40-31-41
WhatsApp: +7 (924) 766-11-12,
+7 (924) 766-26-65
www.eslicey.ru

ВОСТОЧНО-СИБИРСКИЙ ЛИЦЕЙ
ВЕДЕТ НАБОР С 1-11 КЛАСС

Свидетельство о государственной аккредитации №14А02 №0000893 от 18.08.20
Лицензия 14Л01 №0002498 от 29.05.20

Лист для записи

Лист для записи