

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

«ДНИ НАУКИ» ФАКУЛЬТЕТА СОЦИОТЕХНИЧЕСКИХ СИСТЕМ

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

Выпуск II

Часть I

Казань
Издательство КНИТУ
2013

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

«БИБКОМ»

2013

УДК 3.0
ББК 74.58

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

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

УДК 3.0
ББК 74.58

, 2013
© БИБКОМ, 2013

Содержание

СЕКЦИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»	5
Абросимов А.В., КНИТУ, гр. 3181-21, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	5
Александрова О.В., КНИТУ, гр. 322-М12, науч. рук. доц. Гурьянова Т.Н.	8
Александрова О.В., КНИТУ, гр. 322-М12, науч. рук. проф. Зинурова Р.И.	11
Альмухаметова С.Г., КНИТУ, гр. 3181-21, науч. рук. доц. Сафина А.А.	13
Альмухаметова С.Г., КНИТУ, гр. 3181-21, науч. рук. доц. Сафина А.А.	16
Андреевская А.П., КНИТУ, гр. 3191-23, науч. рук. доц. Морозов А.В.	19
Андрианов Д.И., КНИТУ, гр. 3101-22, науч. рук. доц. Морозов А.В.	22
Атауллина Э.Р., КНИТУ, гр. 3191-21, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	25
Ахметзянов Р.М., КНИТУ, гр. 3111-21, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	27
Ахметзянов Р.М., КНИТУ, гр. 3111-21, науч. рук. доц. Сагдеева А.А.	30
Бахитов Л.Н., КНИТУ, 3101-22, науч. рук. доц. Абранина Т.С.	33
Бортникова В.В., КНИТУ, гр. 3191-23, науч. рук. ст. преп. Бабюх В.А.	35
Конец ознакомительного фрагмента.	36

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

СЕКЦИЯ «СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА»

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

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

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

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

Начнем с общих требований в области ГО и ЧС. В соответствии с Указом Президента Республики Татарстан от 27.11.08 №УП-598¹, органы исполнительной власти Республики Татарстан, органы местного самоуправления в Республике Татарстан и организации независимо от их организационно-правовых форм в целях решения задач в области гражданской обороны в соответствии с их полномочиями в области гражданской обороны создают и содержат силы, средства, объекты гражданской обороны, запасы материально-технических, продовольственных, медицинских и иных средств, планируют и осуществляют мероприятия по гражданской обороне. Органами, осуществляющими управление гражданской обороной (организа-

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

циях), являются структурные подразделения (работники), уполномоченные на решение задач в области гражданской обороны, или раньше их называли Штабами гражданской обороны.

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

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2010 №361³ ответственность за обеспечение комплексной безопасности и антитеррористической защиты объекта Универсиады несет его руководитель. Им организуются мероприятия, направленные на повышение защищенности и антитеррористической устойчивости объекта, которые включают:

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

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

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

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

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

6. установку системы оповещения населения;

7. обеспеченность объекта профессиональной охраной;

8. установку тревожной кнопки вызова МВД.

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

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

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

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

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

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

школа Олимпийского резерва по фехтованию показатель отклонения 28,5 %. Приведем основные нереализованные мероприятия:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

лизаторов всего процесса развития общества, которая должна строиться по следующим направлениям:

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

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

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

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

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

1. Имидж образовательной услуги – представления людей относительно уникальных характеристик, которыми, по их мнению, обладает услуга. Дополнительные услуги (атрибуты) – это то, что обеспечивает вузу отличительные свойства.
2. Имидж потребителей образовательных услуг включает информацию о стиле жизни, общественном статусе и некоторых личностных (психологических) характеристиках потребителей.
3. Внутренний имидж организации – это представления преподавателей и студентов о вузе. Основными детерминантами внутреннего имиджа являются культура организации и социально-психологический климат.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Соблюдать режим работы и отдыха.

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Соблюдать параметры офисной мебели.

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

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

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

6. Организовывать проведение периодических медицинских осмотров.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

совывают с руководителем организации или иным уполномоченным им лицом и профсоюзной организацией.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Социальная ответственность это:

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

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

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

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

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

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

Предлагаю считать данные компоненты показателями социальной ответственности:

Экологическая ответственность.

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

Поддержка благотворительных проектов.

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

Развитие человеческого капитала и повышение качества труда.

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

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

Поддержка детского и юношеского спорта.

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

Постоянная переквалификация и повышения уровня образования.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Каким образом осуществляется эмиссия денег?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Проводимая Центробанком с 2009 года политика снижения ставки рефинансирования оказывает влияние на процентные ставки коммерческих банков, однако недостаточное. Процентные ставки колеблются от 20 процентов и выше в зависимости от региона. Большинство предприятий реального сектора экономики не в состоянии использовать столь дорогие банковские средства, констатировала Валентина Матвиенко. Она предложила пересмотреть полно-

мочия ЦБ РФ и законодательно закрепить усиление его ответственности за обеспечение экономического роста.

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

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

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

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

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

В целях изменения данной финансово-кредитной политики целесообразно:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» принят совсем недавно (29.12.2010), однако его действие можно заметить по знакам информационной продукции (например, в числовом значении «6+», в текстовом предупреждении «для детей старше 6 лет»). Следует отметить, что на практике действие данного закона оказывается бессмысленным, поскольку современный темп жизни не позволяет родителям все время находиться рядом со своими детьми и тем более следить что, когда и в каком количестве смотрит ребенок. Кроме того, информационная продукция, согласно закону, была классифицирована по возрастному цензу и только, однако показывать, например, фильмы и телепередачи со знаком 16+ в дневные часы телеканалы не прекращают, при этом ответственность за нарушения законом не предполагается.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

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

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