



**НАУЧНЫЙ
ФОРУМ**
nauchforum.ru

ISSN 2618-6829



CLXIV Студенческая международная
заочная научно-практическая
конференция

МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ
№13(164)

г. МОСКВА, 2022



МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ

*Электронный сборник статей по материалам CLXIV студенческой
международной научно-практической конференции*

№ 13 (164)
Апрель 2022 г.

Издается с декабря 2017 года

Москва
2022

УДК 08
ББК 94
М75

Председатель редколлегии:

Лебедева Надежда Анатольевна – доктор философии в области культурологии, профессор философии Международной кадровой академии, г. Киев, член Евразийской Академии Телевидения и Радио.

Редакционная коллегия:

Арестова Инесса Юрьевна – канд. биол. наук, доц. кафедры биоэкологии и химии факультета естественнонаучного образования ФГБОУ ВО «Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева», Россия, г. Чебоксары;

Ахмеднабиев Расул Магомедович – канд. техн. наук, доц. кафедры строительных материалов Полтавского инженерно-строительного института, Украина, г. Полтава;

Бахарева Ольга Александровна – канд. юрид. наук, доц. кафедры гражданского процесса ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», Россия, г. Саратов;

Бектанова Айгуль Карибаевна – канд. полит. наук, доц. кафедры философии Кыргызско-Российского Славянского университета им. Б.Н. Ельцина, Кыргызская Республика, г. Бишкек;

Волков Владимир Петрович – канд. мед. наук, рецензент АНС «СибАК»;

Елисеев Дмитрий Викторович – кандидат технических наук, доцент, начальник методологического отдела ООО "Лаборатория институционального проектного инжиниринга";

Комарова Оксана Викторовна – канд. экон. наук, доц. доц. кафедры политической экономики ФГБОУ ВО "Уральский государственный экономический университет", Россия, г. Екатеринбург;

Лебедева Надежда Анатольевна – д-р филос. наук, проф. Международной кадровой академии, чл. Евразийской Академии Телевидения и Радио, Украина, г. Киев;

Маршалов Олег Викторович – канд. техн. наук, начальник учебного отдела филиала ФГАОУ ВО "Южно-Уральский государственный университет" (НИУ), Россия, г. Златоуст;

Орехова Татьяна Федоровна – д-р пед. наук, проф. ВАК, зав. кафедрой педагогики ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», Россия, г. Магнитогорск;

Самойленко Ирина Сергеевна – канд. экон. наук, доц. кафедры рекламы, связей с общественностью и дизайна Российского Экономического Университета им. Г.В. Плеханова, Россия, г. Москва;

Сафонов Максим Анатольевич – д-р биол. наук, доц., зав. кафедрой общей биологии, экологии и методики обучения биологии ФГБОУ ВО "Оренбургский государственный педагогический университет", Россия, г. Оренбург;

М75 Молодежный научный форум. Электронный сборник статей по материалам CLXIV студенческой международной научно-практической конференции. – Москва: Изд. «МЦНО». – 2022. – № 13 (164) / [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/13\(164\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/13(164).pdf)

Электронный сборник статей CLXIV студенческой международной научно-практической конференции «Молодежный научный форум» отражает результаты научных исследований, проведенных представителями различных школ и направлений современной науки.

Данное издание будет полезно магистрам, студентам, исследователям и всем интересующимся актуальным состоянием и тенденциями развития современной науки.

Оглавление

Рубрика 1. «Искусствоведение»	5
ТЕАТРАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ В РАБОТЕ ХОРЕОГРАФА	5
Соболева Лариса Евгеньевна	
Рахимбаева Инга Эрленовна	
Рубрика 2. «Педагогика»	14
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ЗАРУБЕЖНЫЕ ТРЕНДЫ И РОССИЙСКИЕ РЕАЛИИ	14
Синявина Полина Николаевна	
Филиппов Григорий Александрович	
Рубрика 3. «Политология»	25
ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ НА ПРИМЕРЕ ТЕРРИТОРИИ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ	25
Черникова Дарья Сергеевна	
Горбачёва Алина Юрьевна	
Кузьмина Екатерина Александровна	
Рубрика 4. «Сельскохозяйственные науки»	31
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОПТИМИЗАЦИИ СХЕМЫ ЦИРКУЛЯЦИИ ВОЗДУХА В ТЕПЛИЦЕ	31
Никифоров Кирилл Никифорович	
Белов Валерий Васильевич	
Рубрика 5. «Социология»	36
ИНИЦИАТИВЫ «ОДИН ПОЯС, ОДИН ПУТЬ»: ОБЗОРНЫЙ АНАЛИЗ	36
Ақмади Мөлдір	
Рубрика 6. «Экономика»	43
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СОСНОГОРСКОГО ОТДЕЛА СЕВЕРНОЙ ДИРЕКЦИИ СНАБЖЕНИЯ	43
Сарсенгалиев Никита Русланович	
Плюснина Оксана Владимировна	

Рубрика 7. «Юриспруденция»	48
НЕОБХОДИМО ЛИ СНЯТИЕ МОРАТОРИЯ НА СМЕРТНУЮ КАЗНЬ? Бородина Влада Юрьевна Черепашкин Алексей Сергеевич	48
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗМЕЩЕНИЯ ЗАКАЗОВ НА ОКАЗАНИЕ УСЛУГ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ НУЖД Сигалова Диана Вахтанговна	55

РУБРИКА 1.

«ИСКУССТВОВЕДЕНИЕ»

ТЕАТРАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ В РАБОТЕ ХОРЕОГРАФА

Соболева Лариса Евгеньевна

магистрант

*Института искусств СГУ имени Н.Г. Чернышевского,
РФ, г. Саратов*

Рахимбаева Инга Эрленовна

научный руководитель, д-р пед. наук, профессор,

зав. кафедрой теории, истории и педагогики искусства,

*директор Института искусств СГУ имени Н.Г. Чернышевского,
РФ, г. Саратов*

THEATER SYSTEMS IN THE CHOREOGRAPHER'S WORK

Larisa Soboleva

Undergraduate,

Saratov National Research State

*University named after N.G. Chernyshevsky, Institute of Arts,
Russia, Saratov*

Inga Rakhimbaeva

Scientific director,

Dr. ped. sciences, professor,

head Department of Theory, History and Pedagogy of Art,

*Director of the Institute of Arts of SSU named after N.G. Chernyshevsky,
Russia, Saratov*

Аннотация. В статье рассматривается взаимосвязь театральной системы и хореографической деятельности в постановочной работе. Аргументировано гармоничное тандемное сосуществование переплетающихся двух творческих областей искусства. Аргументация приведена на примере некоторых упражнений К.С. Станиславского и В. Мейерхольда. В ходе работы теоретически обоснована эффективность применения театральных упражнений в хореографии, а так же

их многогранная целевая направленность. Так же рассмотрены отличия целевой направленности упражнений в театральной и хореографической деятельности.

Abstract. The article deals with the interrelation of the theatrical system and choreographic activity in the staging work. The harmonious tandem coexistence of the intertwined two creative fields of art is argued. The argumentation is given on the example of some exercises of K.S.Stanislavsky and V.Meyerhold. In the course of the work the effectiveness of theatrical exercises in choreography as well as their multi-faceted target orientation are theoretically substantiated. The differences in the target orientation of exercises in theatrical and choreographic activities are also considered.

Ключевые слова: театральная система, театральные системы, хореография, работа хореографа, постановка, постановочная работа, работа, театр, система, системы, методы, методика, комплекс, этапы, М. Чехов, К.С. Станиславский, В. Мейерхольд, танец, постановка.

Keywords: theater system, theater systems, choreography, choreographer's work, production, production work, work, theater, system, systems, methods, methodology, complex, stages, M. Chekhov, K.S. Stanislavsky, V. Meyerhold, dance.

Театральные системы – это комплекс мер и методик, разработанный актерами, театральными педагогами и режиссёрами в помощь к исполнительской деятельности играющих, оттачиванию и совершенствованию их актерской игре, способствующей более чувственной и натуральной передаче эмоций зрителю. Театральные системы складываются не только из упражнений и методик развития психо-эмоциональной сферы, но и развития физической выносливости и гибкости, ведь только физически подготовленный и эмоционально развитый актер в состоянии великолепно справиться с любой возможной ролью, вне зависимости от её значимости и смысловой наполняемости; великолепный актер любую роль может сыграть так, что в его исполнении даже второстепенная

малая незначительная роль превратится в главную составляющую актерской игры.

Разберем несколько таких систем, первая из них – театральная система Станиславского, базирующаяся на сознательном постижении творческого процесса в создании роли, что представлено в виде пути перевоплощения актера в образ.

Константин Сергеевич Станиславский – актер, режиссер и театральный педагог, основавший театральную школу, успешно обучающую по своей собственной авторской системе совершенствования и развития актёрского мастерства.

Константин Сергеевич считал, что при длительных повторяющихся репетициях, актер испытывает подлинные переживания, которые автоматически создают форму проявления этих переживаний и это рождает жизнь образа на сцене. Актер должен верить в правду того, что он делает, в реальность изображения образа и картины, «здесь и сейчас». Если актёр сможет что-то прожить, максимально в это поверив, он сможет максимально правильно сыграть роль. Его игра будет максимально приближена к реальности – зритель ему поверит. [1, с.264] Сценический образ и актёр – это единое целое неразрывная композиция, где актёр в игре на время теряет свое собственное «я» и поглощается «я» своей роли, обдумывая, чувствуя и понимая каждое действие и каждый шаг, сопровождая реплики верными физическими действиями, применяя тем самым метод действенного анализа. Это знание причин, а не самих эмоциональных проявлений, позволяет актёру каждый раз по-новому переживать чувства персонажа, но с одинаковой степенью точности и «правдивости» т.к. «сценическое действие должно быть внутренне обосновано, логично, последовательно и возможно в действительности». [1, с.93]

Подобные чувства сценического образа вызываются на основе собственного опыта идентичных ситуаций актера, проектирование жизненного опыта на игру, тем самым воспроизводя все живые эмоции на сцене.

Помимо психо-эмоциональной составляющей в системе Станиславского так же упоминаются и технические моменты. Ведь помимо чувственной передачи образа, актеру нужно ещё и сделать это качественно, то есть понимать и знать, как и где, в каком определенном моменте и месте ему нужно расположиться на сцене, в какой момент оказаться «в свете», а когда вовремя «уйти» от него. Таким образом, в технических моментах, актер должен ещё и обладать концентрацией мысли и внимания о технической передаче образа, безукоризненно знать наизусть структуру сцены, но при этом в параллель не нанося ущерб чувственной стороне передачи образа зрителям. В такие моменты актер с легкостью осуществляет контроль подсознания, где по К.С.Станиславскому, подсознание – это система произвольной регуляции. [1, с.156]

Вторая театральная система – актерская система Михаила Чехова – заслуженного артиста РСФСР, режиссёра и театрального педагога, где главный творческий инструмент в развитии сценического образа – это его собственное воображение. Среди потоков воображения образов важно верно выбрать и воплотить в сценическую жизнь нужный из них. Развитие верного образа – это отправная точка для погружения в роль и ежедневный материал актерской работы.

Воображение в системе Чехова – главный инструмент перевоплощения актера в его сценический образ, основная задача которого – выглядеть, действовать и говорить точно соответствуя своему сценическому образу. Сценический образ безусловно наглядно может дополняться внешним видом, жестами, мимикой, интонацией, изменением высоты и тембра голоса и т.д. В целом, театральные системы Станиславского и Чехова не противоречат друг другу, а гармонично развивают и дополняют, превращая комплекс методик и взглядов в ещё более развёрнутую и целостную систему, но главное отличие между ними – в подходах к образу. Если Станиславский просил себя сравнить с образом, спроектировать своё «я» на сценический образ, то зада же в системе Чехова – просто погрузиться в образ с помощью воображения и реализовать его как можно целостным и состоявшимся.

Выше разобраны некоторые важные психо-эмоциональные моменты подготовки и работы актерского мастерства в системах Чехова и Станиславского, чтобы найти необходимость и применение этим моментам в хореографической постановочной деятельности. Ведь хореография – это танец, а танец – это, в любом случае, искусство, мастерство и обнажение души. Хореография так же требует создания и понимания образа, чувствования образа. Постановка хореографии невозможна без психо-эмоциональной подготовки к самой хореографии.

Сам хореограф обязан чувствовать постановку, понимать её образ, смысл, что и как необходимо передать в движениях, какое состояние при танце должны изобразить танцоры. Но не просто изобразить формально, а прочувствовать состояние танца на себе, понять, по системе Станиславского, какая жизненная ситуация из опыта прошлых лет связывает их с этим танцем, какие чувства были вызваны при этой ситуации и перенести эти чувства на танец. Только так танец может быть истинным, чувственным, впечатляющим зрителя. Ведь если в движениях не будет «души» - они не могут считаться «настоящими», как бы хорошо эти движения не были отрепетированы, без искренности чувств и эмоций эти движения больше будут похожи на формальные операции роботов, как и в театральной игре со сценическими образами, где заученные фразы без эмоций будут звучать ровно так же, как записанный голос на автоответчике в любой технической службе поддержки.

Использование театральных систем в хореографии необходимо с той же целью, что и в актерском мастерстве – для более чувственной и натуральной передачи эмоций зрителю. Как актёр в игре на время теряет свое собственное «я» и поглощается в «я» своей роли, обдумывая, чувствуя и понимая каждое действие и каждый шаг, сопровождая реплики верными физическими действиями, применяя тем самым метод действенного анализа, так и танцор обязан вжиться в собственную историю постановочного хореографом танца, обдумывая, чувствуя и понимая каждый шаг, сопровождая каждое движение сопутствующими ему эмоциями, отражающими это движение, тем самым применяя метод действенного анализа в хореографической деятельности. Все движения постановки танца так

же должны быть обоснованы и логичны, иметь свою последовательность, историю и структуру.

Помимо психо-эмоциональной сферы подготовки постановки танца, его смысла и идеи, хореография не может быть выполнена должным образом без его физической составляющей. Говоря о физической составляющей любой хореографической постановки обратим внимание на систему В.Э.Мейерхольда [*прим.*: Всеволод Эмильевич Мейерхольд – театральный режиссер, актер и педагог, автор собственной программы и актерской системы, народный артист республики [4, с.10]].

Биомеханика – это авторский термин Мейерхольда, отражающий комплекс упражнений, направленных на развитие незамедлительной готовности тела тут же выполнить поставленную задачу [4, с.9]. Биомеханика хорошо применима не только в театрально-актерском мастерстве, но и в процессе осуществления постановочного танца, т.к. она основана на первичности физической реакции по отношению к реакции эмоциональной [4, с.9].

Разберем несколько упражнений театральной биомеханики, применимых и в постановке хореографической деятельности:

Упражнение «Заколдованная метла». Учащийся метлой подметает пол и метла внезапно выходит из-под контроля управления ею, она становится то тяжелой штангой, то веслом, которое затем становится клюшкой, лошадкой, копьём и т.д. и в конечном итоге возвращается в исходную позицию первоначального предмета. [4, с.29]

Не смотря на то что упражнение направлено на развитие быстроты и качества адаптации актера к смене образов, в хореографии оно применимо с целью контроля и управления своего тела для более чувственной передачи движений. При постановке танца движение должно «чувствоваться» словно оно отражает тяжесть/лёгкость, быстроту/медлительность, опасность/безопасность какого-либо предмета или ассоциации. А т.к. хореография не состоит из одного циклического движения – быстрая смена ассоциаций для более чувственных

действий, переданных в хореографической пластике, так же свойственна и применима в особенностях данного упражнения на практике.

Упражнение «Палка». [4, с.31] В качестве основного инструмента к упражнению используется небольшая легкая палка средней толщины до метра длиной. Задача: стоя, ноги на ширине плеч, слегка согнув колени, держать палку одной рукой, опустив вниз, а при выпрямлении подбросить палку, зафиксировав взгляд на ней, и в последующем плавно поймать палку. В качестве усложнения можно пытаться поймать палку за тот же конец, которым вы подкидывали её в воздух. Подбрасывать палку всегда следует, распрямляясь и разгибая согнутые колени. Одна из ваших основных задач – избежать мышечного напряжения, зажима.

Данный физико-гимнастический комплекс в хореографии способствует развитию «управления» своим телом, развивает контроль над ним и координацию, что в дальнейшем отражается на лучшей чёткости движений и чувствования баланса даже при сложных стойках и позициях.

Известное *упражнение «Дактиль»* [4, с.35] так же хорошо влияет на развитие чувств собственного тела, более глубокого управления им, понимания механических процессов физиологии своего тела, что так же улучшает баланс и координацию.

Широкий *комплекс «Стрельба из лука»* [4, с.35-36], состоящий из 19 поэтапных последовательных упражнений – применим в хореографии с целью разогрева мышц и развития гибкости. Он состоит из координации движений, ощущения силы тяжести, контроля выносливости и управления балансом. В целом, ориентируясь на название – комплекс отражает медленные последовательные действия, осуществляющиеся при выполнении стрельбы из лука.

Возвращаясь к системе Станиславского, обратим внимание на комплекс упражнений дыхания. Ведь работа с дыханием в танце – так же немаловажная часть хореографической постановки и её реализации. В контроле дыхания помогут следующие упражнения:

Упражнение «Движения на вдох-выдох» [1, ч.1-10]. В прямой стойке, пятки вместе, руки свободно опущены наклоняйте на выдохе голову вниз, на вдохе – вверх.

Последующий комплекс *«Сложный танец»* можно считать усложнённым вариантом предыдущего упражнения, где в идентичной стойке требуется выполнить ряд последующих действий. Медленно вдохнуть воздух и выдыхая его, наклониться к левой ноге, потянувшись к ней руками. Повторить упражнение таким же образом на правую сторону. Далее следуют 6 различных вариаций данного упражнения с последовательным усложнением в комплексе.

В актерском мастерстве упражнения на дыхание необходимы с целью развития более чёткой, длительной и выносливой дикции, в хореографии те же упражнения применяются с целью совершенствования, контроля и выносливости дыхательной системы при физических нагрузках. Ведь при интенсивных физических нагрузках наше дыхание сбивается, и мы не можем продолжать деятельность в прежнем темпе. В танце же недопустима смена темпа, если это не предусмотрено в хореографической постановке, а без должного контролируемого дыхательного объема осуществление постановки может быть прервано в связи с недостаточной физической и дыхательной подготовленностью танцора.

Таким образом, исходя из вышеизложенного материала, следует заметить, что хореографическая и театральная работа схожи между собой по целям деятельности и гармонично дополняют друг друга. Комплексы упражнений К.С. Станиславского и В.Э. Мейерхольда допустимы и важны в практическом применении как в актерском мастерстве, так и в хореографической деятельности, т.к. рассматриваемые примеры комплексов направлены на совершенствование не только на развитие актерского воображения, внимания и понимания, но так же и на развитие контроля своего тела и движений, а комплекс упражнений на дикцию применяется хореографами с целью улучшения контроля и выдержки дыхательной системы при физических нагрузках. Следовательно, театральные системы в постановочной работе хореографа просто необходимы, без них

постановка танца не может быть осуществлена в задуманной смысловой направленности и точной физической реализации.

Список литературы:

1. Станиславский К.С. Работа актёра над собой/ Художественная литература, М.; 1938. 264с.
2. Полищук В. Книга актерского мастерства. Всеволод Мейерхольд/АСТ, М.; 2010. 170с.

РУБРИКА 2. «ПЕДАГОГИКА»

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ: ЗАРУБЕЖНЫЕ ТРЕНДЫ И РОССИЙСКИЕ РЕАЛИИ

Синявина Полина Николаевна

студент,

Ярославский государственный педагогический университет

им. К.Д. Ушинского,

РФ, г. Ярославль

Филиппов Григорий Александрович

научный руководитель, канд. пед. наук.

доцент кафедры экономической теории и менеджмента,

Ярославский государственный педагогический университет

им. К.Д. Ушинского,

РФ, г. Ярославль

Ключевые слова: эффективный контракт, заработная плата, публичная сфера, бюджетная сфера, система образования, Российская Федерация, эффективность

С 2012 года, когда был взят курс на внедрение в бюджетной сфере Российской Федерации системы эффективного контракта, власти ссылались на положительно зарекомендовавший себя зарубежный опыт. В том числе и на существенный рост зарплат работников сферы образования. Поскольку эффективный контракт в мире уже прошёл апробацию, у Российской Федерации открывалась возможность, с учётом своей специфики, попытаться избежать если не всех, то хотя бы некоторых ошибок.

Цель статьи – осмысление российской практики использования эффективного контракта в учреждениях образования в контексте внедрения новой системы оплаты труда. Однако в российских реалиях основной и едва ли не единственной причиной перехода к эффективному контракту в госучреждениях изначально являлась именно политика экономии и более рационального

использования бюджетных затрат, а вовсе не повышение эффективности бюджетного сектора экономики. Изначально предполагалось, что с помощью перехода на эффективный контракт удастся оптимизировать численность персонала государственных и муниципальных учреждений, снизив финансовую нагрузку на бюджет.

Примером успешного проведения реформы систем оплаты труда в публичной сфере (так именуется «бюджетники» в большинстве стран) можно считать штат Вирджиния (США). Там еще с 1980-х годов при разработке бюджета использовались сведения о параметрах эффективности публичных учреждений, а в 1995 г. была закреплена зависимость оплаты труда от соответствующих показателей в законодательстве. Закон обязывал публичные учреждения штата участвовать в процедурах управления эффективностью. Бюджетные предложения демонстрировали, каким образом запрашиваемое финансирование влияло на результаты деятельности учреждения, а также четко отражали связь между финансированием и показателями эффективности. Помимо прочего, закон обязывал учреждения направлять документацию региональным аудиторам, комитету по управлению эффективностью и бюджетному комитету.

За рубежом сформировались два основных подхода к оплате труда работников публичной сферы. Эти подходы условно можно назвать «гарантийный» и «эффективный».

При первом, «гарантийном» подходе, размер заработной платы, периодичность его повышения и выплата надбавок к зарплате закреплены как гарантии. Повышение зарплаты происходит регулярно, при этом зарплата увеличивается на величину, устанавливаемую централизованно на основании национальных или региональных экономических показателей (величина прожиточного минимума и уровень инфляции), стажа работы, должности работника. Эта величина не зависит ни от состояния дел в конкретной сфере или отрасли, ни от показателей эффективности самого работника. В результате затраты работодателя постоянно растут, независимо от успешности его деятельности и его положения на рынке относительно конкурентов.

При «эффективном» подходе размер оплаты труда и различных надбавок зависит от конкретных показателей эффективности труда работника, а также от показателей эффективности учреждения-работодателя. Наличие надбавок и рост размера оплаты труда не гарантируются. Решения о них принимаются отдельно по каждому работнику либо группе работников (если их эффективность может быть оценена по результатам работы группы). При низкой эффективности труда оплата не растет, надбавки отсутствуют.

На практике «эффективный» подход обычно не является единственным определяющим оплату труда: чаще всего он используется в сочетании с «гарантийным» подходом. Тем не менее, последние десятилетия этот подход находит всё большее применение как в коммерческой, так и в публичной сферах благодаря способности стимулировать работников к оптимизации своей деятельности, профессиональному росту, обеспечению качества труда. При этом он гармонизирует расходы работодателя на оплату труда с его экономическими показателями, положением на рынке и в отрасли.

Вопросы выбора конкретного подхода находятся в компетенции каждого государства. Международные акты не регулируют проблему эффективности труда работников публичных учреждений. В отличие от прав человека, единых для всего мира, показатели эффективности существенно зависят от особенностей страны и конкретной сферы деятельности. В отличие от частного сектора, трудовые отношения работников публичной сферы глубоко укоренены в специфических юридических, нормативных и институциональных традициях страны, что затрудняет сравнения. Таково мнение специалистов Европейского фонда по улучшению условий жизни и труда.

В этом отношении исключение составляют лишь регулятивные документы Европейского Союза, которые устанавливают единые принципы для всех стран ЕС. Что закономерно, учитывая целенаправленную унификацию национальных законодательств и прочие международно-правовые особенности Союза, а также вмешательство Еврокомиссии и международных финансовых структур (в частности, МВФ) в национальные процедуры по установлению зарплат в

публичной сфере, происходящие в рамках европейской бюджетной политики austerity («аскетизма»).

За исключением таких межгосударственных объединений, в современном мире вопросы оплаты труда работников публичной сферы регулируются преимущественно на внутригосударственном уровне – законодательством и подзаконными актами органов исполнительной власти национального, регионального либо муниципального уровня (соответствующего уровню бюджета, из которого осуществляется финансирование учреждения). Поскольку оплата работников публичного сектора относится к бюджетным расходам, в большинстве стран органы исполнительной власти соответствующего уровня или муниципалитеты участвуют в окончательном принятии решений по установлению заработной платы, даже если основную часть подготовительной работы проводят социальные партнеры. Так, во Франции вопросы индексации зарплат бюджетников решаются исключительно на государственном уровне.

При этом степень централизации системы установления зарплаты может быть любой. Например, в США некоторые штаты встретили третье тысячелетие реформой систем оплаты труда работников публичной сферы, углубив децентрализацию управления в ней и передав полномочия по формированию тарифно-квалификационных сеток на уровень отдельных учреждений (где их содержание было ограничено лишь задачей соблюдения федерального законодательства и законодательства штата). Этот подход подвергся критике за возникший впоследствии и объективно неоправданный разброс ставок оплаты труда по стандартным должностям, которым учреждения в обоснование отклонений в зарплате от среднерыночных давали оригинальные собственные наименования.

В то же время, при обязательности своего участия в подготовительной работе по установлению зарплаты работников публичной сферы, социально-партнёрские органы (и заключаемые ими коллективно-договорные акты) достаточно редко имеют возможность существенно влиять на уровень зарплат в секторе. Обычно это случается либо на этапе подготовки предложений по их корректировке (в частности, через корректировку тарифных сеток), либо при

коллективно-договорном регулировании дополнительных выплат (бонусов) в своей отрасли. Например, во Франции социальные партнеры уполномочены устанавливать размер премий отраслевого либо профессионального уровня, а также переводить профгруппы между категориями, определяющими уровень их зарплаты. На практике обе названные возможности доступны лишь для сильных профсоюзов.

Коллективно-договорные акты по оплате труда в публичной сфере, в отличие от договоров с коммерческими работодателями, не всегда являются обязательными к соблюдению. Так, в той же Франции правительство имеет право наложить вето на их реализацию. Только в 2010 г. законодательные поправки придали этим актам некоторую директивную силу (но, по-прежнему, не юридическую), предписав сторонам коллективных договоров реализовывать их оперативно и полностью.

В публичной сфере такие акты обязательны для работодателя лишь в странах с традиционно влиятельными профсоюзами. Так, в Швеции или Германии профсоюзы обладают значительными полномочиями и исторически играют одну из ключевых ролей в сфере труда, а коллективно-договорный метод установления зарплаты является традиционным. В Финляндии с 2006 г. зарплата работников публичной сферы состоит из двух частей, первая из которых предопределена должностью, а вторая индивидуализирована и зависит от результатов аттестации конкретного работника. Общие критерии принятия аттестационных решений закреплены в коллективно-договорных актах отраслевого уровня. В отличие от стран, не признающих обязательный характер коллективно-договорных актов, в странах Скандинавии и Финляндии как раз на законодательном уровне наблюдается гибкость: большинство правовых положений не имеют безусловно обязательного характера и могут быть скорректированы в рамках социально-партнерских отношений.

В ходе реализации концепции «нового управления» публичной сферой почти все страны столкнулись с противоречием между задачей повышения эффективности труда работников публичной сферы и проблемой определения

релевантных критериев для её оценки. Эта проблема предопределила смещение регулирования географически – на региональный уровень, а управленчески – на уровень бюрократии по соответствующим направлениям (а там, где исторически сильно влияние профдвижения – с участием отраслевых профсоюзов).

При этом некоторые специалисты полагают, что попытки поставить оплату труда работников публичных учреждений в зависимость от его производительности и результативности уже доказали неэффективность такого пути, его слабый мотивационный потенциал.

Эксперты в общественном управлении отмечают зависимость мотивационных возможностей таких систем от того, насколько справедливыми самим работникам представляются подходы к аттестации. Если последние оцениваются как недостаточно справедливые, мотивационные возможности системы оплаты значительно снижаются и система даже может оказаться контрпродуктивной.

Кроме того, отмечается опасность использования рыночных мотивационных механизмов (включая зависимость оплаты от показателей эффективности) в публичной сфере, поскольку они снижают значимость для работников внутренних нефинансовых мотиваторов. Зато рыночные механизмы привлекают тех, кто движим, прежде всего, внешними мотиваторами: стремлением к личному успеху и высокому вознаграждению.

Организационные психологи полагают, что вероятность таких последствий зависит и от восприятия систем поощрения работниками: если эти системы воспринимаются как механизм контроля, их мотивационный потенциал снижается. Если же они рассматриваются в роли источника информации и соответствуют внутренним ценностям работников, поддерживают их внутренние устремления, то поощрительная система сохраняет мотивационный потенциал.

Своеобразное понимание справедливости, стремление избежать ухудшения психологического климата в коллективе и обвинений в дискриминации порождает также проблему необъективной оценки эффективности работников линейными менеджерами. Воздерживаясь от негативной оценки подчиненных, такие руководители затрудняют дифференциацию в оплате труда работников

разной эффективности и квалификации, демотивируют эффективных сотрудников и удерживают в кадровом составе неэффективных.

Необходимо принимать во внимание, что практически везде (за небольшим исключением) интеграция элементов указанной концепции в нормативный базис и практику управления публичной сферой происходила постепенно, в течение десятилетий, и практически всегда выстраивалась на базе прежних подходов к стимулированию эффективной работы и оплате труда. То есть она не подменяла, а только дополняла привычные модели. Вместе с тем, названное сочетание не должно поддерживать контрпродуктивные элементы классических моделей, снижая стимулы для молодых работников, не обладающих характеристиками, позволяющими стимулировать их в рамках традиционных систем оплаты труда (например, не имеющих достаточного стажа и (или) статуса, но доказавших свою профквалификацию и демонстрирующих высокие показатели эффективности).

При внедрении новых систем оплаты труда работников публичной сферы, новых моделей управления эффективностью и формирования договорных обязательств сторон трудовых отношений важно обеспечить должное финансирование реформы: недофинансирование и перекладывание финансового бремени на бюджеты субъектов и самих учреждений, рассогласование финансовых и организационно-управленческих требований и указаний приводит к принципиальной невозможности реализации учреждениями поставленных задач, уничтожает мотивацию заинтересованных лиц к активному внедрению инноваций и, в итоге, блокирует реформу системы оплаты труда и введение эффективного контракта в публичной сфере.

В РФ в настоящее время завершилась реализация программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в бюджетных (государственных и муниципальных) учреждениях, стартовавшей в 2012 г. Она подразумевала переход работников сферы образования на эффективные контракты.

Обновленные трудовые договоры включили обязательную и премиальную части. Последняя зависит от множества факторов. При начислении стимулирую-

щих выплат должны учитываться объём и качество работы, особые заслуги, личная эффективность. Такие контракты, по замыслу, должны мотивировать воспитателей, учителей и преподавателей профессионально расти, развивать образовательную и научную деятельность. Это должно обеспечить и прозрачность начисления стимулирующих выплат.

Однако новый порядок начисления надбавок не учитывает стаж и звание, а также не всегда учитывает интересы работника, заставляя искусственно наращивать показатели, важные для стимулирующих выплат. В то же время у работодателя появляются рычаги для борьбы с негодными сотрудниками.

Когда эффективный контракт только вводился, постоянно звучала мысль, что новая система оплаты труда уже применяется в таких развитых странах мира, как Великобритания, Германия, Франция, США. Но не говорилось, что пропорции будут различаться, и весьма существенно. Если в Европе и Северной Америке на долю стимулирующих выплат приходится всего лишь 5-10% от общего дохода работника, то в России этот показатель в 2-4 раза больше. Соответственно, российские педагоги оказываются в куда более уязвимом положении по сравнению с зарубежными коллегами, если стимулирующих надбавок им не начислено.

Немалое значение имеет и размер зарплаты. В конце 2017 г. средняя зарплата преподавателей в России составила 44600 р., или 667 долл. (по тогдашнему курсу). При этом, несмотря на то, что формально продолжается работа по увеличению данного показателя, по сравнению с 2012 г. ситуация к лучшему почти не изменилась. Тогда было проведено масштабное исследование зарплат преподавателей вузов в разных странах. В РФ средний доход преподавателя оценивался в 617 долл. Для сравнения, в Великобритании, Германии, Франции, США заработные платы располагались в диапазоне от 3484 до 6054 долл.

В зависимости от специфики деятельности работника содержание показателей в контракте может отличаться. Зарплата, соответственно, тоже. Например, ученый международного уровня заключает контракт с индивидуальными

условиями нагрузки, и при этом его зарплата будет высокой. Преподаватель-исследователь получит договор с 75% учебной нагрузки, его зарплата будет ниже, но все еще выше, чем у преподавателя со 100% учебной нагрузки, что достигается за счет стимулирующих надбавок. Переход преподавателя на новый уровень влечет за собой расширение обязанностей и, соответственно, повышение зарплаты.

Еще один важный элемент – срок заключения контракта. Есть бессрочные и срочные контракты. Обладатели последних зависят от выполнения показателей, прописанных в контракте. Отсутствие улучшений личных показателей может быть признано неэффективностью и стать основанием отказа от продления контракта.

Контракт с преподавателем может быть не только годовым, но и, из практики США, девятимесячным (т.е. заключаться не на календарный, а лишь на учебный год). Хотя сами преподаватели считают девятимесячные контракты абсурдом. Они отмечают, что должности в престижных вузах требуют, чтобы они активно занимались научной деятельностью. Однако в течение учебных семестров из-за высокой занятости это практически невозможно. Большую часть исследований, как и написание научных трудов, приходится оставлять на лето. По сути, при девятимесячном контракте преподавателям не платят за ту работу, которая наиболее высоко вознаграждается (а значит, и ценится) учебным заведением. Преподавателям приходится находить дополнительную работу на лето, либо покрывать затраты средствами грантов.

В США зарплаты преподавателей кажутся огромными. Однако и там существует проблема низкого заработка в образовательной сфере. К примеру, она значительно ниже, чем у юристов либо врачей. Зарплаты в университетах существенно различаются в зависимости от должности. По данным исследования 2005-2006 гг., наименьшая зарплата у assistantprofessor (по-русски – доцента) теологии, максимальная – у fullprofessor (профессора) юридических наук. Благодаря исследованиям, грантам, а также научным званиям своих выпускников преподаватель университета может достичь уровня весьма высокой зарплаты.

В практике РФ стимулирующие выплаты бюджетникам являются не столько инструментом мотивации, сколько способом регулирования зарплат с тем, чтобы в итоге получить хорошо выглядящую статистику. Так, власти ежегодно отчитываются о повышении зарплат различных категорий бюджетников в рамках выполнения так называемых «майских указов» президента. Между тем, доход работников бюджетной сферы почти не увеличивается. Меняется только соотношение между окладом и стимулирующими надбавками. Очевидно, что эта практика снижает эффективность внедряемой модели и выхолащивает смысл эффективного контракта, поскольку оказывает демотивирующее воздействие на работников.

Список литературы:

1. Андреева А.Р. Эффективный контракт в высшем образовании: детерминанты и потенциал использования / А.Р. Андреева, С.А. Попова // Социологические исследования. 2016. № 8. С. 128-132.
2. Боровская М.А. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников / М.А. Боровская, М.А. Масыч, И.К. Шевченко // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 13-20.
3. Васильева О.Г. Эффективный контракт для высшей школы / О.Г. Васильева // Совет ректоров. 2016. № 5. С. 20-24.
4. Галиковский А.Г. Система эффективного контракта и ее значение для высшей школы / А.Г. Галиковский // Совет ректоров. 2013. № 10. С. 12-18.
5. Ковалев В.И. Система оценки деятельности кафедр университета / В.И.Ковалев, А.П. Ледяев, С.В. Микони, П.П. Якубчик // Вестн. высш. шк., AlmaMater. 2016. С. 17-22.
6. Кравцова Л. Эффективный контракт – цель или результат? / Л. Кравцова // Качество образования. 2014. № 5. С. 27-31.
7. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.
8. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». Распоряжение Правительства РФ от от 30 декабря 2012 г. № 2620-р. // URL: <http://правительство.рф/media/2012/12/31/54270/file/2620.doc>

9. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р // Собрание законодательства РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.
10. Рочев К.В. Формирование эффективной системы материального стимулирования трудового коллектива вуза / К.В. Рочев // Вопросы управления. 2014. № 12. С. 60-70.

РУБРИКА 3. «ПОЛИТОЛОГИЯ»

ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ НА ПРИМЕРЕ ТЕРРИТОРИИ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Черникова Дарья Сергеевна

студент,

*ФГБОУ ВО Саратовская государственная юридическая академия,
РФ, г. Саратов*

Горбачёва Алина Юрьевна

студент,

*ФГБОУ ВО Саратовская государственная юридическая академия,
РФ, г. Саратов*

Кузьмина Екатерина Александровна

научный руководитель, канд. полит. наук, доцент,

*ФГБОУ ВО Саратовская государственная юридическая академия,
РФ, г. Саратов*

Рассматривая профессиональную деятельность сотрудников полиции, можно увидеть, что на нынешнем этапе, актуальностью является авторитетность, влияние, статус, другими словами образ личности сотрудника. Именно поэтому с этим можно связать доверие к ним. Преступная деятельность на территории Ставропольского края продолжает существовать, а успешное решение задач, обеспечения борьбы с преступностью зависит от кадрового потенциала органов внутренних дел, их авторитета, имиджа. Позитивный имидж повышает доверие к сотрудникам полиции, а отрицательный, напротив, негативно влияет на отношение к ним.

Именно поэтому можно говорить о социальной значимости в формировании образа сотрудника. Вопрос о выражении авторитетности в настоящее время находится в центре внимания любых правоохранительных органов, в том числе органов внутренних дел. Ввиду этого необходимость исследования имиджа сотрудников полиции имеет особую значимость.

Начиная с первого дня реформирования, полиция на территории Ставропольского края приступила к целенаправленному формированию своего образа. И по сегодняшний день происходят изменения в социально – экономической политике органов внутренних дел. Каждый сотрудник, старается повысить доверие населения, а также улучшить свой имидж.

К концу XX и началу XXI века в стране произошло немало изменений, в том числе изменений в структуре органов внутренних дел. В это время выросло число краж, убийств и других преступлений. [8] На базе такой «криминогенной обстановки» выросло недоверие к сотрудникам полиции. На сам процесс формирования представления об органах внутренних дел влияют множество таких факторов как: образование, возраст, социальное положение и тд. Ещё на этапе становления имиджа сотрудника полиции на территории Ставропольского края, можно заметить, как влияло политическая и социокультурная ситуация в стране в целом. Вследствие этого, представление о сотрудниках полиции менялось и меняется, по сей день.

Из того, что уже говорилось ранее, можно сказать, что имидж сотрудников органов внутренних дел – представление общества об их поведении по выполнению служебных обязанностей, т.е. это социальные представления о целой профессиональной группе, общности. На любом этапе развития, современное видение реформирования системы органов внутренних дел немислимо без активного взаимодействия с населением, которое в свою очередь способно подпитывать полицию новыми идеями по совершенствованию деятельности в сфере обеспечения общественного порядка. Именно поэтому мы провели небольшой опрос среди населения Ставропольского края, для того чтобы более точно составить образ. Возраст опрошенных от 20 до 35 лет. В ходе опроса мы задали такие вопросы как:

- Что влияет на положительный образ?
- Описание стандартного современного полицейского.
- и многие другие.

Большая часть, это 50% опрошенных ответили, что при взаимодействии с сотрудниками полиции у них складывается благоприятная обстановка. У сотрудника, по их мнению, имеется способность воздействовать словами. Также имеется коммуникабельность, т.е. легко сходится с людьми. Плюс ко всему, во многом имеется эмпатичность, а значит, умение сопереживать и понимать другого человека который обращается по той или иной проблеме. Такой сотрудник имеет патриотические ценности и высокий профессионализм. Это является примером позитивного образа сотрудника полиции.

35 % опрошенных заявили, что сотрудники полиции у них вызывают недоверие. Это в основном связано с тем, что не всегда сотрудники имеют заинтересованность в помощи, к чуткому подходу к каждому. Такой сотрудник безразличен к ценностям и склонен к ненормальным поступкам (например: недостаточно образован, грамотен, а также низкий профессионализм т.д.). Это является примером негативного образа сотрудника полиции.

Все проведенные опросы обусловлены опытом взаимодействия населения с полицейскими. Личностные, психологические и профессиональные характеристики составляют образ, который складывается у граждан. Во многом на формирование позитивного имиджа влияют различные факторы, к таким можно отнести:

- достаточность успешного опыта, повышения имиджа сотрудников полиции МВД России;
- взаимодействие сотрудников полиции с общественностью, СМИ;
- высокий уровень материального обеспечения и социальных гарантий сотрудников полиции
- нельзя не упомянуть, что также влияют сами люди и их поступки.

Очевидно, что сотрудники сами не в силах повлиять на внешний фактор, здесь важна воля самого общества. Внутренний фактор зависит от работы руководителя, поэтому всегда нужно стараться удерживать достойных сотрудников.

На основе проведенного опроса можно сделать такой анализ, что современный имидж сотрудника полиции связывается в первую очередь с

высоким профессионализмом, наличием определенного культурного уровня, профессиональной управленческой подготовки, интеллигентности, развитых моральных и нравственных личностных качеств. Все эти качества помогают лучшим способом разрешить ситуацию, с которой обращаются граждане. Ведь образ полиции зависит от статуса полицейского в сознании общества и целей полиции.

Ещё одним очень важным факторам отражения образа сотрудника полиции являются средства массовой информации. Восприятие образа сотрудника может формироваться и без прямого контакта, на основе различных источников информации. Ведь средства массовой информации оказывают большое влияние на формирование образа. На всех уровнях управления ведется работа по налаживанию связей полиции с общественностью, сформированы специальные PR-структуры, проводятся различные мероприятия, направленные на формирование положительного образа полиции и повышение ее престижа. В последние годы общественные связи с органами внутренних дел получили организационно-правовое оформление; расширены контакты со СМИ, творческими союзами и другими общественными объединениями граждан. В отделе создаются общественные пресс-центры, что открывает широкое участие СМИ в решении правоохранительных задач, обеспечивает целенаправленное формирование объективного общественного мнения о деятельности органов внутренних дел и повышение их авторитета. Здесь мы тоже провели небольшой опрос, с целью узнать от граждан, через какие источники они получают информацию о деятельности полиции и их отношение к выдвигаемому образу сотрудников. В ходе опроса мы узнали, что в основном граждане получают информацию о деятельности полиции:

- теле- и радиопередачи, страницы в социальных сетях, Telegram каналы и тд. Главный источник получения информации о работе полиции через ТВ это НТВ и Первый каналы. Телеканалы формируют образ современного сотрудника правоохранительных органов.

- беседы с друзьями, знакомыми.

Многие опрошенные ответили, что для них через средства массовой информации трудно воспринимать образ сотрудника полиции. Отражение образа через СМИ является существенным условием для граждан, т.к. по их мнению, оно влияет на восприятие имиджа сотрудника полиции в целом.

Исследование коммуникации УМВД России по Ставропольскому краю в социальных сетях позволяет считать это средство формирования имиджа одним из перспективных. PR-специалисты ведомства активно осваивают пространство социальных медиа. На сегодняшний день созданы и активно ведутся страницы в социальных сетях таких как: ВКонтакте, Telegram.

Подводя итог всему вышесказанному, отметим, что имидж сотрудника органов внутренних дел – это большое понятие, которое включает в себя психологическую, историческую, экономическую и идеологическую составляющую. Формирование положительного имиджа сотрудника ОВД на территории Ставропольского края возможно только благодаря системному комплексному подходу к данному вопросу. На современном этапе формирование имиджа сотрудника полиции очень значимо, ведь оно помогает при выстраивании доверительного отношения населения к органам внутренних дел. Проведя опрос среди населения Ставропольского края мы пришли к выводу, что важно знать, что мы приходим, прежде всего, к людям, а не просто в полицию, и уже от того какой образ, впечатление, профессионально оказанная помощь, уважительное отношение, сказывается на имидже сотрудника полиции.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (ред. от 25.06.2012 г.) «О полиции» // Собрание законодательства РФ, 14.02.2011, № 7, ст. 900.
2. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 05.12.2011, № 49, ст. 7020.
3. Приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации».

4. Ануфриева Д.А. Восприятие сотрудника органов внутренних дел как фактор, влияющий на формирование имиджа полиции. Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2020. №. 4. С. 215–219.
5. Булгакова, И.В. Взаимодействие государственных и правоохранительных органов со СМИ, общественными организациями и населением [Текст]: учебно-метод. пособие для слушателей специального отделения / И.В. Булгакова. – Воронеж: Воронежский колледж ФСИН России, 2006. – С.
6. Грудин, В.А. Факторы, влияющие на формирование имиджа правоохранительной структуры / В.А. Грудин. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2019. – № 13 (251). – С. 254-256.
7. Каданцева Н.П. Формирование имиджа сотрудника органов внутренних дел в процессе профессионального образования в вузах МВД России: автореф. дис. канд. пед. наук: СПб., 2013.
8. [Преступность и правопорядок в России. Статистический аспект, 2003 : Стат. сб. / Гос. ком. Рос. Федерации по статистике (Госкомстат России) ; [Редкол.: М.Н. Сидоров - Пред. и др.]. - [Офиц. изд.]. - М.: Гос. ком. Рос. Федерации по статистике, 2003- 85 с.].

РУБРИКА 4.

«СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЕ НАУКИ»

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОПТИМИЗАЦИИ СХЕМЫ ЦИРКУЛЯЦИИ ВОЗДУХА В ТЕПЛИЦЕ

Никифоров Кирилл Никифорович

*студент,
ФГБОУ ВО Чувашский государственный аграрный университет,
РФ, г. Чебоксары*

Белов Валерий Васильевич

*д-р техн. наук, профессор,
ФГБОУ ВО Чувашский государственный аграрный университет,
РФ, г. Чебоксары*

Аннотация. в статье авторы приводят результаты исследования микроклимата в теплице. Авторы также рассматривают движение воздуха системой принудительной циркуляции воздуха, отличающейся от классической тем, что один вентилятор создает воздушный поток вверх, а другой вентилятор наоборот сверху вниз. На основе проведенных результатов экспериментальных исследований авторы утверждают, что такая система создает более мягкий микроклимат в помещении теплицы в жаркий летний период времени, что позволит повысить выход продукции сельскохозяйственной культуры.

Ключевые слова: экспериментальная теплица, микроклимат, овощи, вентилятор, схема циркуляции, хранение.

Президент РФ на совещании о сельском хозяйстве отметил, «что: ... известно – российский АПК набрал высокие, опережающие темпы и укрепляет свои позиции как современная, высокотехнологичная отрасль с хорошим потенциалом качественного роста» [1].

внутренний рынок обеспечивает стабильность и возможности максимального развития и расширения производства, хранения с последующей переработкой сельскохозяйственной продукции [2,3,4,].

для вновь открывающихся и передовых российских компаний, особенно в сельскохозяйственном. секторе экономики, [5, 6,7].

Площади посева овощных культур уменьшились, в связи с указанными обстоятельствами в последнее время повышенными темпами развивается тепличное хозяйство. [6, 8].

Таблица 2.

Производство основных видов сельскохозяйственной продукции по категориям хозяйств (в процентах от общего объема производства) [6].

	1992	2000	2010	2015	2016	2017	2018	2019
сельскохозяйственные организации								
картофель	21,2	7,5	12,0	18,3	18,8	19,5	19,3	21,0
овощи	44,5	22,9	18,8	21,9	23,3	25,6	26,2	28,1
Хозяйства населения								
картофель	78,0	91,2	81,7	70,3	69,4	68,9	68,0	65,7
Овощи	54,7	74,7	68,3	59,9	58,6	55,4	55,1	51,7
Крестьянские (фермерские) хозяйства (включая ИП)								
Картофель	0,8	1,3	6,3	11,4	11,8	11,6	12,7	13,3
Овощи	0,8	2,4	12,9	18,2	18,1	19,0	18,7	20,2
	Посевная площадь, млн га, в том числе:	108,7	74,2	60,5	56,1	55,1	54,7	54,4
	картофеля и овоще-бахчевых культур	1,4	0,5	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3

Анализируя представленные данные в таблице2 отметим, что Овощи в основном выращиваются в хозяйствах населения до 51,7%, от общего объема производства. Такое состояние производства вызвано новыми экономическими условиями.

Россия в полном объёме обеспечивает себя основным сельхозпродукцией, что гарантирует продовольственную безопасность России, как самой большой страны в мире.

Круглогодичное обеспечение населения качественной натуральной овощной продукцией в стремительно развивающейся страны возможно только в условиях контролируемого микроклимата теплиц. [6, 7, 8].

Глобальное изменение климата планеты делает выращивание культур в открытом грунте всё менее эффективным.

При этом исследователи, как ученые, так и агрономы, разрабатывающие требования и нормы по обеспечению микроклимата в теплицах, на наш взгляд недостаточно обращают внимание на изменение влажности воздуха в сезонной теплице вплоть до полного высушивания воздуха внутри помещения теплицы из-за повышения температуры, что подтверждается нашими многолетними исследованиями) [9, 10].

Влажность и температура воздуха в теплице регистрировались высокоточными usb-datalogger UT330A/UT330B/-UT330C, полученные нами результаты экспериментальных исследований показали, что температура в верхней зоне под козырьком теплицы может достигать до 70 °С, а влажность при этом – снижается почти до 30-35 %.

Хотя за пределами помещения экспериментальной теплицы влажность была в пределах 50-60%.

Практически полное высушивание воздуха в теплице во время жаркой погоды очень негативно сказывается на растениях, а именно: листья начинают скручиваться, растения страдают, угнетаются из-за сухого воздуха, падает урожайность, хотя почва влажная, но корневая часть растений не успевает поднять влагу для испарения через листья растений. Аналогичное явление можно наблюдать и в полевых условиях в жаркую погоду из-за низкой влажности воздуха.

С целью снижения перепада влажности воздуха в помещении экспериментальной теплицы нами устанавливались вентиляторы с трубами, для принудительной повышенной циркуляции, и перемешивания путем перекачивания воздуха в теплице по кругу, т.е. один из вентиляторов направляет поток воздуха

снизу-вверх, а другой наоборот. Расположение вентиляторов в помещении экспериментальной теплицы показаны на рис.



Рисунок 1. Работа вентилятора

Проведенные опыты и наблюдения в экспериментальной теплице позволяют сделать следующие выводы.

Выводы. На основе приведенных результатов экспериментальных исследований в помещении экспериментальной теплицы можно сделать заключение.

Для поддержания более благоприятного микроклимата для растений в теплице необходимо установить вентиляторы для принудительной повышенной циркуляции воздуха, и перемешивания воздуха путем перекачивания в теплице по кругу, т.е. один из вентиляторов направляет поток воздуха снизу-вверх, а другой наоборот, что позволит повысить выход продукции сельскохозяйственной культуры.

Список литературы:

1. Совещание о ситуации в сельском хозяйстве и пищевой промышленности. [Электронный ресурс]. Заглавие с экрана. Доступ свободный URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63371>. (Дата обращения 22.11.2021).
2. Белов, В.В. Проект развития сельскохозяйственного предприятия / В.В. Белов, С.В. Белов, О.В. Белова // Экономика и управление в XXI веке: актуальные вопросы, достижения и инновации: монография. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. – С. 81-92.
3. Некоторые аспекты использования озона и особенности применения озонаторов, повышающие сохранность убранных урожаев в овощехранилищах. Теоретические и экспериментальные исследования / В.В. Белов, В.С. Павлов, Е.Л. Белов [и др.]. – Волгоград: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "Научное обозрение", 2022. – 84 с. – ISBN 978-5-00186-059-4.
4. Белов, В.В. Состояние и проблемы хранения убранных урожаев / В.В. Белов, А.Ю. Маткин, Н.Н. Белова // Известия Международной академии аграрного образования. – 2017. – № 33. – С. 5-9.
5. Исследование процесса вымолота семян редиса из стручков / В.В. Белов, В.С. Павлов, Д.В. Лукина, О.Г. Огнев // Известия Международной академии аграрного образования. – 2021. – № 54. – С. 5-8.
6. Российский статистический ежегодник [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> . (Дата доступа 13.02.2022).
7. Пять причин перейти к вертикальным теплицам. [Электронный ресурс]. Заглавие с экрана. Доступ свободный URL: <https://agbz.ru/news/pyat-prichin-pereyti-k-vertikalnym-teplitsam/>. (Дата обращения 17.02.2022).
8. Мировые и российские перспективы тепличного овощеводства [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://arknews.su/article/213/1234/> 28 %. (Дата обращения 09.09.2021)
9. Результаты исследования изменения влажности воздуха в теплице / С.В. Белов, В.С. Павлов, Т.В. Шаронова [и др.] // Известия Международной академии аграрного образования. – 2021. – № 57. – С. 12-17.
10. Белов В.В., и др. Тепличное устройство с обогревом почвы. Описание изобретения к патенту; № 2 723 036(13) С1. / В.В. Белов, Е.Л. Белов, С.В. Лукина Д.В. Белова М.В. Маткин А.Ю. Гасанов/ Опубликовано: 08.06.2020 Бюл. № 16.

РУБРИКА 5. «СОЦИОЛОГИЯ»

ИНИЦИАТИВЫ «ОДИН ПОЯС, ОДИН ПУТЬ»: ОБЗОРНЫЙ АНАЛИЗ

Ақмади Мөлдір

студент,

Казахский национальный университет им. аль-Фараби,

Казахстан, г. Алматы

Аннотация. Инициатива «Один пояс, один путь» является актуальным и важным вопросом для многих стран. Проект подразумевает под собой политическое, экономическое сотрудничество, свободное передвижение капитала и укрепление близости между народами. При реализации такого важного и крупного проекта, необходимо изучить восприятие самого населения к данному проекту. На сегодняшний день отношение населения к Китаю проявляется как положительно, так и отрицательно. В связи чем, в данной статье дает краткий обзорный анализ какие факторы оказывают, положительны влияние, а какие отрицательное на восприятие инициативы «Один пояс, один путь».

Ключевые слова: инициатива «один пояс, один путь», шелковый путь, Центральная Азия, Китай.

Введение

Концепция "Один пояс, один путь" (ОПОП) является международной инициативой Китая, направленная на совершенствование существующих и создание новых торговых путей, транспортных, а также экономических коридоров, связывающих более чем 160 стран Центральной Азии, Европы и Африки, которая будет способствовать развитию торговых отношений между ними и Китаем. В рамках BRI Казахстан играет важную стратегическую и оперативную роль как в железнодорожной, так и в автомобильной логистике. Шлюз Хоргос

на казахско-китайской границе – это самый большой сухой док в мире, ежемесячно выгружающий на рельсы тысячи контейнеров. Также Казахстан центрально азиатская страна, которая имеет множество совместных проектов с Китаем, которые реализуются на территории Казахстана. В 2019 году АО "Казахстан Инвест" представил населению список 55 казахско-китайских проектов на сумму 27,6 млрд долларов США, которые реализуются в стране с 2015 года. Из них 18 проектов завершены, 15 находятся в стадии реализации и 19 находятся на рассмотрении (*Kazakh invest JSC, «Construction of Kazakh-Chinese investment projects will be carried out in accordance with the legislation of Kazakhstan», 10.09.2019*). Данные проекты закреплены за разными министерствами. 27 проектов относятся к Министерству индустрии и инфраструктурного развития, Министерству сельского хозяйства относится 7 проектов, Министерству энергетики 20 проектов, а также 1 проект относится к Международному финансовому центру. В целом инициатива BRI предлагает пять основные модели сотрудничества, а именно политическая координация, взаимосвязь инфраструктуры, либерализация торговли, свободное передвижение капитала и укрепление взаимопонимания между народами. Многие эксперты отмечают, что для Казахстана инициатива BRI дает возможность не только расширить экспортный потенциал, а также способствует развитию социально-экономического положения страны. Реализация совместных 56 проектов между Китаем и Казахстаном является неотъемлемой частью реализации инициатива BRI. В связи с этим **целью исследования** является анализ 56 казахстанско-китайских индустриально-инвестиционных проектов. Однако важно отметить, что будет проводится анализ тех проектов, которые уже реализованы и являются активными.

Метод исследования заключается в обзорном анализе научных статей, а также в анализе социально - экономических показателей. Исследование носит описательный характер и основано на анализе научной литературы. Исследование в основном сосредоточено на контексте восприятия инициативы «Один пояс, один путь».

Результаты и обсуждение

Инициатива ОПОП - это своего рода зонтичный бренд, который включает в себя различные проекты, которые кредитует или инвестирует Китай. Время показало, что основная цель инициативы - развитие экономики Китая. Что касается Центральной Азии, то основной целью BRI является развитие Западного Китая, что является одним из приоритетов внутренней политики Си Цзиньпина (Takeuchi, 2019). Аналогичного мнения придерживается и А. Бугаренко. Согласно автору BRI превратился в зонтичный проект, включающий все проекты, связанные с Китаем. BRI является китайскоцентричным проектом, по сути, направлен на развитие китайской экономики, что предполагает на новом этапе оптимальное использование внешних ресурсов, сил и стимулов экономического развития. Что касается Центральной Азии, это связано с развитием регионов Западного Китая. BRI также нацелен на создание дружественной среды вокруг КНР. Узбекистан и Казахстан, сконцентрировали китайские инвестиции на развитии неэнергетического сектора. К примеру, 46 проектов на сумму 6,8 миллиарда долларов в Узбекистане ориентированы на обрабатывающую промышленность. Ситуация в Кыргызстане несколько отличается. Китайские инвестиции в Кыргызстане не имеют централизованного подхода, что значительно снижает эффективность таких инвестиций. В результате различные элитарные группы использовали инвестиционные потоки в своих целях, в то время как неконтролируемые китайские инвестиции вызвали возмущение общественности (Бугаренко, 2020).

Для стран Центральной Азии китайские проекты инфраструктурного развития дают возможность выхода к мировой торговле. Инвестиции в рамках BRI развивают сети железных и автомобильных дорог, повышают конкурентоспособность как трансграничного, так и внутреннего транспорта в Центральной Азии. Два из шести коридоров BRI проходят через этот регион, соединяя Китай, соответственно, с Европой и Ираном и Западной Азией. Выделяя существенные средства на BRI при отсутствии подлинных конкурентов в инвестиционной и финансовой сфере в регионе, Китай формулирует условия проектов таким

образом, который обеспечивает ведущую роль китайских компаний в их реализации. К примеру, строительство тех же заводов в рамках инициативы BRI осуществляется полностью китайскими компаниями и китайскими рабочими (Jaborov, 2017; Taliga, 2021). Это способствует росту антикитайских настроений среди общественности в странах Центральной Азии, в особенности в Кыргызстане и в Казахстане. Однако Китай активно применяет политику «мягкой силы» для улучшения своего имиджа. Одним из таких примеров является создание институтов Конфуция, где обучают не только китайскому языку, но и знакомят с китайской культурой. У института Конфуции тридцать семь филиалов в Центральной Азии. В Казахстане 14000 студентов обучаются в пяти институтах Конфуция, а в Узбекистане 1500 студентов в год обучаются в Институте Конфуция при Ташкентском государственном институте - старейшем филиале в регионе. Также Китай ежегодно увеличивает количество образовательных грантов для студентов из стран Центральной Азии. В 2010–2018 годах абитуриентам из Центральной Азии было предоставлено более 5000 стипендий, а по состоянию на 2017 год в Китае обучались около 30 000 студентов из Центральной Азии (Umarov, 2020; Вакульчук, 2020; Vinokurov, 2020).

Большинство экспертов отмечают, что как бы Китай не старался улучшить свою имиджи, существующие риски оказывают более существенное влияние на восприятие Китая и китайских проектов. Отмечается следующие риски китайских инвестиций. Во-первых, информация о крупных китайских проектах либо полностью закрыта, либо не содержит деталей о кредитовании проекта, участии сторон проекта в его реализации и дальнейшей эксплуатации объекта, погашении кредита и экономическом и политическом значении проекта. Именно это является одной из главных причин антикитайских митингов в Казахстане и в Кыргызстане. Более того, отсутствие доступа к проектам вызывает сомнение и тревогу среди экспертного сообщества. Во-вторых, поддержка устоявшейся «сырьевой» экономики в странах региона ставит под угрозу возможность развития более устойчивого производства в Центральной Азии. Многие эксперты в Казахстане отмечают тот факт, что экономика страны является вывозной в том

числе и для Китая. В-третьих, в регионе существует высокая вероятность финансирования проектов, наносящих ущерб его экономике и экологии. В особенности тема экологии активно поднимается в Казахстане, когда речь идет о строительстве 55 китайских заводов. Также рассматривая ситуацию в Кыргызстане важно отметить, что растущий долг страны перед Китаем также является риском. Ведь существует не мало прецедентов, когда Китай забирал стратегически важные объекты у стран должников. К примеру, Шри-Ланка передала свой порт «Хамбантота» китайской стороне, Таджикистан ратифицировал протокол о демаркации своей границы или Замбия потеряла контроль над столичным международным аэропортом. Все эти риски и быстрое расширение присутствия Китая в Центральной Азии вызывает тревогу и способствует росту антикитайских настроений среди населения (Horn, Reinhart, Trebesch, 2019).

Другой причиной для негативного восприятия китайцев является вопросы трудовых взаимоотношений. Нанятые китайскими компаниями рабочие в Центральной Азии испытывают плохие условия труда, получают более низкую заработную плату чем китайские рабочие. Существует двойное восприятие участия Китая со стороны. С точки зрения межгосударственных отношений, политическое и экономическое сотрудничество между Китаем и Центральной Азией развивается хорошо и активно поддерживается правящими элитами. Однако любое расширение участия Китая в экономике страны вызывает откат и усиливает негативное восприятие Китая в общественном дискурсе (Burkhanov, Chen, 2016).

В начале 2020 года негативное восприятие Китая и китайской инициативы BRI выросло в связи с пандемией коронавируса. Многие страны на мировом уровне обвиняли Китай в распространении вируса и в спаде мировой экономики. Также мировой кризис, вызванный пандемией, оказал влияние на реализацию инициативы BRI. Были нарушены поставки, логистика перетерпела кризис из-за того, что страны уходили на локдауны в разные даты. Многие проекты в рамках инициативы ОПОП были приостановлены или задерживаются от ранее указанных сроков. Однако Китай быстро отреагировал на возникший кризис и

уже принял меры по адаптации проектов инициативы под новые реалии для восстановления экономики и поддержки местного производства. Китай стал активно поддерживать страны Центральной Азии в период пандемии. Они не однократно отправляли гуманитарную помощь и высококвалифицированных специалистов для борьбы с пандемией в странах Центральной Азии. Также Китай в период активизировал проект «Шелковый путь здоровья» в рамках инициативы BRI и это дало положительный эффект. Также уже к концу 2020 года Китай быстро восстановил свою экономику и смог адаптировать многие проекты под новые реалии и сейчас продолжают активно развивать инициативу BRI поскольку для Китая данная инициатива очень важна в долгосрочной перспективе (Corneliusson, 2020; Mouritz, 2020; Olive, 2020).

Заключение

На сегодняшний день BRI для Казахстана стала одним из важных элементов для развития экономики страны. Реализация инициативы в этих странах все еще находится в активной стадии и не пришла к своему завершению. В целом китайская инициатива BRI пока набрала обороты за последние несколько лет, однако пандемия коронавируса замедлила инициативу. Но как отмечают эксперты Китай быстро восстановил свою экономику 2020 году и сейчас активно продолжает развивать инициативу BRI. В связи с этим, данная тема еще долгое время будет оставаться актуальной для Центральной Азии. В целом подводя итоги можно сказать, что на сегодняшний день в научной литературе содержатся разнообразное восприятие инициативы в зависимости с какого аспекта его рассматривать.

Список литературы:

1. Bugaenko A. (2020) Impact of the COVID-19 Pandemic on the Belt and Road Initiative in Central Asia. Central Asian Bureau for Analytical Reporting. Available at: <https://cabar.asia/en/impact-of-the-covid-19-pandemic-on-the-belt-and-road-initiative-in-centralasia> (date accessed: 13 may 2020).
2. Burkhanov A., and Y.W., Chen. (2016) Kazakh Perspective on China, the Chinese, and Chinese Migration. Journal of Ethnic and Racial Studies, no 39 (12), pp. 2129.

3. Corneliussen A. (2020) China's Post-Covid-19 Plans for Central Asia. Online event looks at how pandemic will affect future economic interests in the region. By IWPR Central Asia. Available at: <https://youtu.be/RAoP4A0MLrc> (date accessed: 27 April 2020).
4. Horn S., Reinhart C., Trebesch C. (2019). China's Overseas Lending. Available at: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26050/w26050.pdf (date accessed: July 2019).
5. Jaborov S. (2017) Chinese Loans in Central Asia: Development Assistance or 'Predatory Lending?' in China's Belt and Road Initiative and its Impact in Central Asia. Washington D.C: George Washington University Central Asia Press, no 1 (10), pp. 34-40.
6. Mouritz F. (2020) Implications of the COVID-19 Pandemic on China's Belt and Road Initiative. *JSTOR Connections*, vol. 19, no 2, pp. 115–124.
7. Olive M. (2020) Post-COVID-19: Can Central Asia be Central to Eurasian Integration? *Central Asia Program paper*, no 239, pp 4–5.
8. Taliga H. (2021) Belt and Road Initiative in Central Asia Desk Study. [Ituc-csi.org](https://www.ituc-csi.org). Available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/belt_and_road_initiative_in_central_asia_ru.pdf (date accessed: 03 may 2021).
9. Umarov T. (2020) China Looms Large in Central Asia. *Inside Central Asia Pax Sinica*. Available at: <https://carnegiemoscow.org/commentary/81402> (date accessed: 30 march 2020).
10. Vakulchuk R. (2020) China's Post-Covid-19 Plans for Central Asia. Online event looks at how pandemic will affect future economic interests in the region. By IWPR Central Asia. Available at: <https://youtu.be/RAoP4A0MLrc> (date accessed: 27 April 2020)
11. Vinokurov E. (2020) COVID-2019 and the Future of the Belt and Road Initiative. *Asian Financial Think Tank*. Available at: <https://efsd.eabr.org/en/research/chief-economist-group/covid-2019-and-the-future-of-the-belt-and-road-initiative/> (date accessed: 31 March 2020).

РУБРИКА 6.
«ЭКОНОМИКА»

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СОСНОГОРСКОГО ОТДЕЛА СЕВЕРНОЙ
ДИРЕКЦИИ СНАБЖЕНИЯ**

Сарсенгалиев Никита Русланович

студент,

Ухтинский государственный технический университет,

РФ, г. Ухта

Плюснина Оксана Владимировна

научный руководитель, канд. экон. наук,

доцент кафедры экономики и управления,

Ухтинский государственный технический университет,

РФ, г. Ухта

Управление финансами представляет собой систему принципов и методов разработки и реализации управленческих решений, связанных с формированием, распределением и использованием финансовых ресурсов и организацией оборота денежных средств.

В результате финансовой активности предприятия формируются финансовые ресурсы. Финансы выступают инструментом влияния на производственно-коммерческий процесс субъекта.

Для решения групп проблем, связанных с реализацией функций финансового управления предприятием, обеспечивающих устойчивую хозяйственную деятельность предприятия и достижения его целей, принимаются управленческие решения.

Такие как:

1) Принятие решений, направленных на формирование источников финансирования.

2) Принятие решений, по осуществлению капиталовложений в основные средства и другие инвестиционные проекты.

3) Принятие решений в рамках реализации финансового анализа и контроля.

4) Принятие решений, обеспечивающих планирование финансовой деятельности.

5) Принятие решений по формированию и оптимизации оборотного капитала предприятия.

Вопрос инвестирования. Это, прежде всего, оптимизация состава активов, определение потребностей в их замене или ликвидации.

Рассмотрим оптимизацию состава активов. Это процесс определения соотношения отдельных видов активов, обеспечивающего наилучшие условия производственно-коммерческой деятельности при высоком уровне ликвидности.

Основным активом Сосногорского отдела Северной дирекции снабжения рассмотрим землю и недвижимость. Мы отчуждаем часть собственной площади, которую будем использовать.

Данная земля будет- инвестиционной недвижимостью.

Инвестиционная недвижимость – имущество, находящееся в распоряжении собственника или арендатора по договору финансовой аренды с целью получения арендных платежей, доходов от прироста стоимости капитала, или того и другого.

Инвестиционная недвижимость предназначена для получения арендной платы или доходов от прироста стоимости капитала, либо того и другого.

Предлагается получать доход от сдачи ангара и площади материального склада ст. Сосногорск принадлежащего Северной дирекции снабжения. Площадь материального склада 2,6 га в том числе занятая под постройками 0,6 га. На территории имеется 6 складских помещений общей площадью 1814,2 м².

Имеется неиспользуемая площадь 5812 м² , 200 м² открытые площадки хранения и 2 неотапливаемых складских помещений площадью 481,6 м². Так же в ангар имеется доступ по железнодорожным путям .

За счет сдачи недвижимости, мы рассчитываем на увеличение дохода, что соответственно приведет к увеличению прибыли.

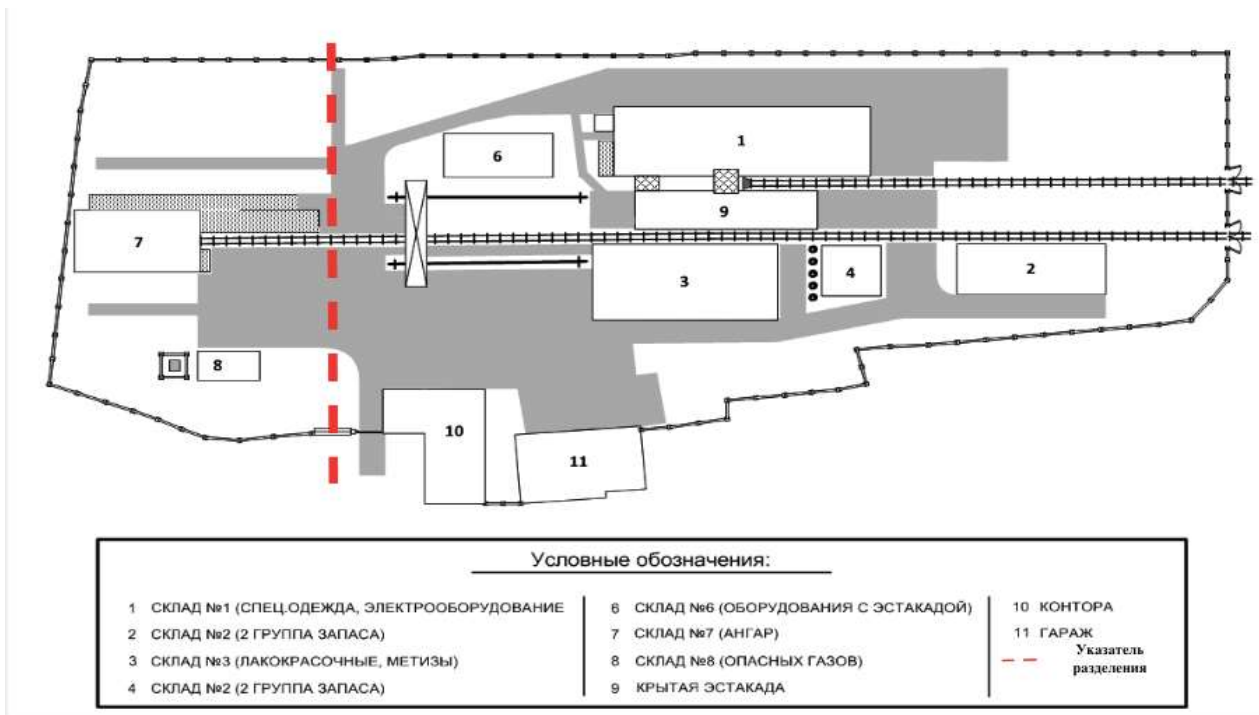


Рисунок 1. Схема материального склада Сосногорск

Стоимость сдачи помещения в аренду за м² - 11 руб. 11 коп. Стоимость открытой площадки для хранения 6 руб. 74 коп. Стоимость площади 4 рубля.

Рассчитаем плату за все пункты без учета НДС.

Рассчитаем арендную плату за складские помещения

- за сутки:

$$481,6 \text{ м}^2 * 11 \text{ руб. 11 коп.} = 5350,576 \text{ руб.}$$

- за ГОД:

$$5350,576 \text{ руб.} * 365 \text{ дней} = 1952960,24 \text{ руб.}$$

Рассчитаем арендную плату за открытые площадки хранения:

- за сутки:

$$200 \text{ м}^2 * 6 \text{ руб. 74 коп.} = 1348 \text{ руб.}$$

- за год:

$$1348 \text{ руб.} * 365 = 492020 \text{ руб.}$$

Рассчитаем арендную плату за площадь:

- за сутки

$$5812 \text{ м}^2 * 4 \text{ руб.} = 23248 \text{ руб}$$

- за год:

$$23248 \text{ руб} * 365 = 8485520 \text{ руб}$$

Подведем заключительный расчет:

$$1952960,24 + 492020 + 8485520 = 10930500,2 \text{ руб.}$$

При сдаче имущества Сосногорского отдела Северной дирекции можно получить доход от 10 млн. рублей в год. Данные средства можно будет использовать для улучшения условий труда, так же для обеспечения Сосногорского отдела исправным инструментом.

Либо же полученную выручку можно использовать на проведение модернизации.

Если предложенный вариант улучшения эффективности управления финансовой деятельностью Сосногорского отдела станет актуальным, то в последующие года можно рассмотреть возможность сдачи в аренду части складов на станции Печора, Воркута.

Список литературы:

1. Финансовый менеджмент : учебник для прикладного бакалавриата / К.В. Екимова, И.П. Савельева, К.В. Кардапольцев. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 381 с. – (Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978-5-9916-3567-7. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/426175> .

РУБРИКА 7.
«ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

НЕОБХОДИМО ЛИ СНЯТИЕ МОРАТОРИЯ НА СМЕРТНУЮ КАЗНЬ?

Бородина Влада Юрьевна

студент,

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал,*

РФ, г. Челябинск

Черепашкин Алексей Сергеевич

научный руководитель, канд. юрид. наук, доцент,

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал,*

РФ, г. Челябинск

**IS IT NECESSARY TO LIFT THE MORATORIUM
ON THE DEATH PENALTY?**

Vlada Borodina

Student,

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Chelyabinsk Branch,*

Russia, Chelyabinsk

Alexey Cherepashkin

Scientific supervisor, Candidate of Law, Associate Professor,

*Russian Academy of National Economy and Public Administration
under the President of the Russian Federation, Chelyabinsk Branch,*

Russia, Chelyabinsk

Аннотация. В данной статье рассматривается такой вид наказания, как смертная казнь. На основе проведённого анализа научной и публицистической литературы, сделан вывод о необходимости снятия моратория на смертную казнь

Abstract. this article discusses such a type of punishment as the death penalty. Based on the analysis of scientific and journalistic literature, it is concluded that it is necessary to lift the moratorium on the death penalty.

Ключевые слова: мораторий, смертная казнь, Уголовный кодекс, наказание, Конституционный Суд.

Keywords: moratorium, death penalty, Criminal Code, punishment, Constitutional Court.

Смерть казнь в настоящее время является самым суровым и самым древним наказанием за преступление. Актуальность данной темы, связана с увеличением числа совершения тяжких и особо тяжких преступлений, согласно статистике, представленной на сайте Министерства внутренних дел Российской Федерации общее число зарегистрированных тяжких преступлений выросло на 1% и на 14% особо тяжких, что подтверждает актуальность данной темы [1].

Тема всегда будет актуальной в связи с регулярным появлением резонансных дел: Убийство девочки в Тюмени, Казанский и Пермские стрелки. Все представленные трагедии произошли за текущий год.

Статья 59 Уголовный кодекс Российской Федерации предусматривает применение смертной казни как исключительная мера наказания, которое может быть назначено только за особо тяжкие преступления, посягающие на жизнь человека а именно: убийство при отягчающих обстоятельствах, посягательство на жизнь государственного или общественного деятеля, посягательство на жизнь лица, осуществляющего правосудие или предварительное расследование, посягательство на жизнь сотрудника правоохранительного органа [12].

В 1997 году Россия вступила в совет Европы, подписав протокол №6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, в котором говорится о необходимости введения моратория на смертную казнь до тех пор, пока во всех субъектах Российской Федерации не начнёт функционировать суд присяжных [11]. Позже, 2 февраля 1999 года Конституционный суд РФ вынес Постановление

№ 3-П, в котором признал неконституционным возможность вынесения смертных приговоров в отсутствие судов присяжных во всех регионах страны [10]. Однако только 2010 году во всех субъектах Российской Федерации начали действовать суды присяжных.

Конституционный суд РФ 19 ноября 2009 года своим Определением № 1344-О-Р «О разьяснении пункта 5 резолютивной части Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 2 февраля 1999 года № 3-П» признал невозможность назначения смертной казни [7]. Суд мотивировал своё решение, тем что в результате длительного моратория у граждан сформировалось устойчивое право не быть подвергнутым смертной казни, следовательно, происходит необратимый процесс, который направлен на отмену смертной казни, как исключительной меры наказания. Исполнение данного Постановления в части, касающейся введения суда присяжных заседателей на всей территории Российской Федерации, не открывает возможность применения смертной казни, в том числе по обвинительному приговору, вынесенному на основании вердикта присяжных заседателей за период длительного моратория установились гарантии права человека не быть приговорённым к смертной казни [2].

Протокол №6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод подписан Российской Федерацией, но до сих пор не ратифицирован.

После введения моратория на применение смертной казни дискуссия, касающаяся применения такого вида наказания, не утихает как в правовой науке, так и в обществе, поскольку это вопрос не ограничивается областью права, а также затрагивает морально-нравственные и духовные аспекты.

Кандидат юридических наук Берлявский Леонид Гарриевич утверждает, что смертная казнь нарушает право человека на жизнь [5]. Применение смертной казни является, по сути, нарушение конституционного права человека, закрепленного статьей 20 Конституции Российской Федерации [6].

Цалиев Александр Михайлович председатель Конституционного суда Республики Северная Осетия-Алания, профессор, доктор юридических наук,

Заслуженный юрист Российской Федерации осуждает наличие смертной казни и считает, что такое альтернативное наказание, как пожизненное заключение эффективнее [4]. К тому же существование пожизненного заключенного без права амнистии навряд ли можно назвать жизнью.

Сторонник применения высшей меры наказания А.С. Сидоркин напротив, указывает, что «правонарушитель должен быть подвергнут неблагоприятным последствиям, соразмерным совершенному им противоправному деянию; только в таком случае ответственность будет справедливой» [3].

Применение такого наказания, как сменная казнь, полностью исключает возможность рецидива, и ограждает общество от опасности. Даже пожизненно осужденный может совершить побег или убийство, находясь в местах лишения свободы [5].

Основной аргумент противников смертной казни заключается в том, что не исключена судебная ошибка. В случае приговора к смертной казни невиновного человека, исправить такую ошибку будет невозможно.

Отечественные авторы часто приводят в пример дело Чикатило. В ходе которого был расстрелян другой человек. В противовес этому приводится аргумент, что такие ошибки возникают по отношению не к кристально чистым людям. К примеру, витебское дело в ходе которого был расстрелян серийный убийца Михасевич. Одной из ему приписанных убийств было совершено Чикатило, но и своими руками он лишил более десятка людей жизни [5].

Однако для автора статьи аргумент о совершение судебной ошибки является наиболее весомым. Если запрет на смертную казнь спасет хотя бы одного невиновного, он должен быть.

Ученые также считают, что смертная казнь не является сдерживающим фактором для преступников. Преступники, которые понимают, что их приговорят к смертной казни совершают еще больше преступлений из принципа «нечего терять». В пример приводятся террористы, постоянно находящиеся на волосок от смерти [11].

Согласно пункту 2 статьи 43 Уголовного кодекса Российской Федерации разъясняет понятие наказания [12]. Наказание применяется в целях восстановления социальной справедливости, а также исправление осужденного и предупреждение совершения новых преступлений. Смертная казнь – это лишение человека жизни через наказание, следовательно, невозможно реализовать такие цели как исправление осужденного. Что касается восстановления справедливости, можно рассудить так, что если виновный забрал жизнь одного человека, то забрав жизнь виновного восстановится справедливость. Справедливость – это нравственная категория и каждый человек толкует данное понятие по-разному. Если рассматривать наказание как кару, то смертная казнь имеет место быть, но тогда цель наказания в виде справедливости подменяется мстостью за совершение преступления. Уголовный кодекс не закрепляет понятие кары ни в определении наказания, ни в его целях.

По данным новостного портала РИА НОВОСТИ 69% россиян считают необходимым вернуть смертную казнь для отдельных видов преступлений [8]. Исходя из данной статистики больше половины граждан, проживающих в нашей стране за возврат данного вида наказания. Отношение население к такому виду наказания показывает прежде всего уровень агрессии в обществе, а также является признаком того, что население страны не удовлетворено качеством государственной защиты и обеспечением безопасности. Такое правосознание формировалось с 90-х годов, когда Россия переживала бурный рост и процветание преступности, фактически население было запуганно, что сформировало у большей его части мнение, что только жёсткими методами возможно бороться с преступностью.

Основными факторами, провоцирующими преступность, являются низкий уровень жизни (бедность), необразованность, социальное неравенство, наличие психических отклонений у преступника. Именно проявления в той или иной форме жестокости в обществе порождает жестокого преступника. Смертная казнь никак не может влиять на указанные причины.

Автор настоящей работы пришёл к разумному выводу, что необходимо, в первую очередь, внедрять в учебный процесс в школах уроки основ прав, проводить воспитательную и профилактическую работу с детьми и подростками, прививать им основные принципы гуманизма и человеколюбия. Необходимо на государственном уровне развивать психологические и психиатрические службы для целей применения упреждающих меры в отношении лиц, склонных к агрессии и(или) имеющих психические заболевания.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что Российская Федерация следует принципу демократизации, путём введения моратория на смертную казнь. В связи с чем, автор настоящей работы согласен с мораторием на смертную казнь и является противником его отмены:

- Во-первых, по своей сути смертная казнь есть всего лишь легализованное убийство, которое разрешено законодательством. И в таком случае предлагается просто отгородить преступника от общества, чтобы не уподобится ему.

- Во-вторых, статистика других стран. Уровень преступности в странах где существует смертная казнь, как мера наказания и пожизненное заключение примерно равны.

- В-третьих, на данный момент российская система не настолько совершенна, чтобы на 100% исключить судебную ошибку при назначении смертной казни.

- В-четвёртых, государство, лишая человека жизни, пропагандирует и демонстрирует наглядный пример насилия приведёт к росту преступности, а не его снижению.

Однозначное разрешение этого вопроса возможно только в том случае, когда экономическое, культурное и духовно-нравственное развитие общества достигнет такого уровня, при котором в общественном сознание лишение человека жизни будет являться не допустимым даже как мера наказания за тяжкое преступление.

Список литературы:

1. В России выросло число преступлений на фоне пандемии // URL: https://www.gazeta.ru/social/news/2021/01/20/n_15512414.shtml (дата обращения: 26.10.2021).
2. Васильева А.А., Сеницына К.И. Мораторий на смертную казнь Российской Федерации: отменять или нет? / А.А. Васильева, К.И. Сеницына // Актуальные вопросы и достижения современной науки. – 2020. – 92-97.
3. Диденко К.Н. Смертная казнь в современной России: за или против / К.Н. Диденко // Актуальные проблемы права, экономики и управления. – 2020. – 454-457.
4. Захаров В. А. Некоторые проблемы назначения и реализации уголовного наказания в виде смертной казни в современной России / В.А. Захаров//Концепт. – 2018. – № 10.
5. Клыгин М.И. Институт смертной казни в современном российском государстве / М.И. Клыгин // Трибуна ученого. – 2020. – № 2. – 138-143.
6. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года) (в ред. от 14 марта 2020 г.) // Российская газета. – № 237. – 25.12.1993.
7. Определение Конституционного Суда №1344-О-Р (принята Конституционным Судом РФ 19 ноября 2009 года) (в ред. от 19 ноября 2009 г.) // Российская газета. – № 226. – 27.11.2009.
8. Опрос показал, сколько россиян выступают за возвращение смертной казни // URL: <https://ria.ru/20191101/1560486013.html> (дата обращения: 26.10.2021).
9. Пенкин И.Б. Уголовное наказание в США / И.Б. Пенкин //Социс. – 1998. – № 5. – С 14.
10. Постановление Конституционного Суда №3-П (принята Конституционным Судом РФ 2 февраля 1999 года) (в ред. от 2 февраля 1999 г.) // Российская газета. – № 59. – 30.03.1999.
11. Протокол №6 Конвенции «о защите прав человека и основных свобод» (принята советом Европы 20 марта 1952 года) (в ред. от 13 мая 2004 г.) // Российская газета. – № 67. – 05.04.1995.
12. Уголовный Кодекс Российской Федерации (принят Президентом Российской Федерации 13 июня 1996 года) (в ред. от 1 июля 2021 г.) // Российская газета. – N 113, 18.06.96, N 114, 19.06.96, N 115, 20.06.96, N 118, 25.06.96.
13. Хуснутдинова И.Ф. Смертная казнь: за и против / И.Ф. Хуснутдинова // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 34. – 2025-2029.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗМЕЩЕНИЯ ЗАКАЗОВ НА ОКАЗАНИЕ УСЛУГ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ НУЖД

Сигалова Диана Вахтанговна

магистрант

*Института онлайн-образования ФГБОУ ВО Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации,
РФ г. Москва*

Аннотация. Развитая система государственных закупок неразрывно связана с успешным прогрессом рыночной экономики. Цивилизованные формы государственных закупок стимулируют экономическое развитие страны и ее продвижение на пути к рынку. Если государство выигрывает от повышения эффективности закупок, то коммерческие структуры, имея возможность добиться присуждения контракта в условиях честной конкуренции, получают дополнительный импульс к развитию. И то и другое выгодно обществу.

Ключевые слова: Государственные закупки, право, федеральный закон.

Интеграция экономики России в мировую торговлю и дальнейшее эволюционирование рыночных отношений, нацеленность на инновационное развитие, сохранение в приоритете социальной ориентированности государственной политики и выстраивания системы оптимизации бюджетных расходов, обуславливают необходимость своевременной переоценки подходов к формированию методов построения и управления системой государственных закупок товаров, работ, услуг и совершенствования финансового механизма государственных закупок.

В юриспруденции институт контрактной системы в сфере закупок изучен мало. Практически отсутствуют комплексные цивилистические исследования контрактной системы в сфере закупок, что и обусловило интерес автора к указанной теме.

В начале июля 2021 года были приняты масштабные поправки в закон о контрактной системе (44-ФЗ) и в закон о закупках отдельными видами юридических лиц (223-ФЗ). Новеллы вносят существенные изменения в порядок проведения закупочных процедур и участия в них начиная с 2022 года.

Федеральный Закон от 01.07.2021 № 277-ФЗ предусматривает новые условия и требования при закупках у СМП и СОНКО, обновленный порядок оплаты контрактов с учетом сокращенных сроков.

Федеральный Закон от 02.07.2021 № 344-ФЗ предполагает осуществление закупок по Закону № 44-ФЗ новыми субъектами и иные изменения.

Постановление Правительства РФ от 07.07.2021 № 1128 включает изменения при осуществлении закупок среди субъектов МСП.

В источниках права указано, что после вступления в силу поправок в закон о контрактной системе останется всего три процедуры, однако при детальном изучении вопроса можно обнаружить, что количество процедур с учетом «подвидов» закупок будет больше.

Способ закупки «запрос предложений» перестанет существовать с 2022 года. Такие «подвиды» способов закупок, как конкурс с ограниченным участием, двухэтапный конкурс, закрытый конкурс с ограниченным участием, закрытый двухэтапный конкурс, также не будут более применяться с учетом новой редакции 44-ФЗ. Эти изменения внесены Законом № 360-ФЗ.

Помимо изменений количества способов закупок предусмотрены и нововведения внутри самих процедур. Они будут рассмотрены на примере электронного аукциона.

Помимо процедурных изменений также предусмотрены структурные нововведения. Например, вместо актуальных на сегодняшний день извещения и документации закупки по всем видам процедур (за исключением запроса котировок) с 2022 года предусматривается только извещение о закупке, которое будет включать типовые условия и требования.

Однако извещение в виде обязательных условий все равно включает приложения (документацию).

На всех этапах проведения закупочных процедур с начала 2022 года предусмотрен электронный документооборот. Масштабные изменения начались уже в 2021 году, однако по отдельным этапам проведения закупки использование ЭДО не является обязательным, применение электронных документов сейчас предусмотрено в «пилотном» режиме. Так, например, у участника с 5 июля 2021 года появилась возможность направить жалобу в электронном виде при помощи нового функционала личного кабинета ЕИС.

В 2022 году все стадии закупок планируется оформлять электронными документами, в том числе и оплата по контрактам будет происходить на основании электронных актов, размещенных в ЕИС и подписанных с двух сторон.

Федеральным законом от 02.07.2021 г. № 344-ФЗ предусмотрена обязанность осуществлять закупки по Закону № 44-ФЗ получателей субсидий

Право на субсидии имеют коммерческие организации, 100% акций (долей) которых принадлежит Российской Федерации, субъекту Российской Федерации, а также государственные корпорации (компании), публично-правовые компании в случаях, предусмотренных п. 8 и 8.1 ст. 78 и пп. 3 и 3.1 п. 1 ст. 78.3 Бюджетного кодекса РФ.

Таким образом, в 2021 год уже вступили в силу отдельные изменения, но основной блок нововведений запланирован на 2022 год и последующие года. Участникам закупок уже сейчас необходимо подготовиться к участию в процедурах в соответствии с новыми правилами и особенностями.

Список литературы:

1. Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации: [Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года]. – Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: Законодательство: Версия Проф.– Текст: электронный. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 01.11.2021).

2. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СЗ РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301.
3. Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ // СЗ РФ, 29.01.1996, № 5, ст.

ДЛЯ ЗАМЕТОК

МОЛОДЕЖНЫЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ:

*Электронный сборник статей по материалам CLXIV студенческой
международной научно-практической конференции*

№ 13 (164)
Апрель 2022 г.

В авторской редакции

Издательство «МЦНО»
123098, г. Москва, ул. Маршала Василевского, дом 5, корпус 1, к. 74
E-mail: mail@nauchforum.ru

16+

