

защитой и формированием предпринимательского мышления. Он станет площадкой для проведения исследований, результаты которых лягут в основу новых образовательных технологий и продуктов, помогут разработать систему оценки эффективности цифрового образования. Их внедрение позволит создавать в России университеты новой формации. В рамках реализации проекта национальных технических инициатив в Санкт-Петербурге скоро откроется пилотная площадка «Университет-2035» для отработки функций университета будущего.

Таким образом, использование междисциплинарного подхода при анализе моделей университетов дает возможность выявить их сильные и слабые стороны, смоделировать наиболее перспективные и востребованные в будущем.

### **Библиографический список**

1. Ридингс Б. Университет в руинах / пер. с англ. А. Корбута. М., 2010.
2. Чошанов М. Внимание, тревога! Корпоративная модель в высшем образовании вызывает вопросы // Поиск. Еженедельная газета научного сообщества. 2018. 18 мая.
3. С учетом репутации // Поиск. Еженедельная газета научного сообщества. 2018. 8 июня.
4. Коллини С. Зачем нужны университеты? / пер. с англ. под науч. ред. А. Смирнова. М., 2016.

*Ю. Р. Мазурина (Барнаул)*

## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*Научный руководитель — О. Т. Коростелева*

Отношения в сфере труда между работодателем и работником регулируются трудовым договором, заключение которого происходит во время приема человека на работу. В отношениях подобного характера довольно часто возникает ситуация, когда одна сторона, которая является подписантом договора, причиняет второй определенный вред. Учитывая это, стороны договора должны согласовать все вопросы, касающиеся ответственности, которая наступает в результате совершения противоправных действий, еще на этапе подписания трудового договора. Это поможет решать большинство конфликтных ситуаций, не прибегая к судебному разбирательству. Работник находится в сфере организационно-распорядительных полномочий рабо-

тодателя, который имеет право привлечь работника к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

Вопросы дисциплинарной ответственности необходимо рассматривать в их неразрывной связи с дисциплиной труда. Дисциплина труда представляет собой неотъемлемый элемент содержания трудового правоотношения, который предусматривает обязательное подчинение работника правилам поведения, устанавливаемым работодателем. Работодатель, как собственник средств производства, хозяйствующий субъект, организует труд и управляет им. Правовая природа отношений наемного труда определяет обязанность работников подчиняться указаниям работодателя. Работник должен выполнять свои трудовые обязанности, которые включают в себя не только выполнение индивидуальной трудовой функции, но и подчинение определенному порядку взаимоотношений как между работниками, так и с работодателем (его представителями) в процессе труда. Таким образом, трудовое правоотношение развивается в условиях установленного работодателем внутреннего трудового распорядка.

Одной из основных предметных областей изучения социологии труда являются трудовые отношения. Эти отношения складываются с момента включения человека в процесс труда и подлежат регулированию юридическими нормами с целью защиты прав работников. Нормы права, регулирующие трудовые отношения работников, являются важным фактором, который определяет положение работника в трудовой сфере и одновременно выполняет важные социально-экономические функции в масштабе государства. Сущность предмета социологии труда раскрывается путем познания закономерностей социального развития, которые отражают наиболее важные и устойчивые связи различных трудовых явлений и процессов. Также к предметной области социологии труда относят нормы социально-трудовых отношений, нормы трудовой морали и уровень степени ответственности субъектов трудового коллектива [1, с. 29].

Долгие годы проводилась рационализация производственной целесообразности, она дополнялась и закреплялась в сознании и поведении как наиболее рациональная, выгодная не только производству, но и самому работнику. Переход к рыночным отношениям сразу же потребовал немедленного поиска новых форм организации и стимулирования труда. Отсюда реальное привлечение таких компонентов процесса организации и стимулирования труда, как ответственность, точность, аккуратность и внимательность работников, т. е. факторов, определяющих их реальное сознание. Сейчас мало действует слепая сила приказа. Все большее значение приобретают граждан-

---

---

ская позиция человека, экономическая целесообразность. Стоит отметить, что на первом этапе использования человеческого фактора на производстве этот резерв отрицали даже его инициаторы. Фредерик Тейлор считал, что работник должен оставить за воротами завода свои религиозные, политические и нравственные заботы. Однако время показывает, что участие работников в общественной деятельности, несмотря на издержки различных ее форм, серьезно влияет на стабильность и результативность производственной деятельности.

Исследования общественно-политической активности (В. Х. Беленький, Ю. В. Волков, В. Г. Мордкович, Е. А. Якуба) еще в 1970-е гг. показали зависимость и взаимосвязь гражданского сознания и политического поведения с творческой деятельностью работников производства. Согласно их выводам, низкую эффективность трудовой деятельности человека можно объяснить главным образом дефицитом социальной и профессиональной ответственности и незаинтересованностью в работе. Социально-политические позиции работника, его трудовые усилия во многом зависят от его гражданского взросления. Окончание не только школы, но даже и вуза не говорит о том, что человек и окружающие его люди осознают себя полноправными членами общества, несущими ответственность за личное поведение во всех жизненных ситуациях. Именно в такой ситуации возможен анализ этой проблемы с точки зрения правового человека [2, с. 40].

Коллективный трудовой договор — это трудовое соглашение между работодателем и коллективом сотрудников и фиксирование правовой ответственности.

Коллективный и индивидуальный трудовой договор довольно тесно связаны. Коллективный составляется дополнительно к индивидуальным трудовым договорам, требуемым при приеме каждого из сотрудников на работу, и регулируется положениями гл. 7, ст. 40 и ст. 44 Трудового кодекса РФ. Имеет статус правового акта локального назначения, отражает основные спорные моменты, которые могут возникнуть между руководителем и членами профсоюза. Соответственно, выступает в роли рычага управления, заведомо расставляя акценты на значимых для обеих сторонах вопросах.

Уклонение работодателя от участия в коллективных переговорах, непредставление им необходимой для заключения коллективного договора информации, отказ в заключении коллективного договора и невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору влечет административную ответственность.

*Административная ответственность* — вид юридической ответственности, который определяет обязанности субъекта претерпе-

вать лишения государственно-властного характера за совершение административного правонарушения. Административная ответственность регламентируется Кодексом РФ об административных правонарушениях [3, с. 1].

Правовая ответственность же неотделима от свободы. Понятие «правовая (юридическая) ответственность» употребляется в двух смыслах. Во-первых, это замечательное, ценнейшее внутреннее качество гражданина, черта его правовой культуры, особенно когда правовая ответственность становится нормой поведения, руководством к действию. Она проявляется в глубоком уважении человека к праву и правовому закону, в сознательном и добровольном соблюдении всех требований права и закона. Юридически ответственный гражданин глубоко понимает всю важность и необходимость соблюдения права и закона для поддержания порядка и справедливости в обществе. И, конечно же, он способен предвидеть все неприятные последствия нарушения права и закона. Именно юридическая ответственность — уважение к праву и закону, сознательное и добровольное их соблюдение — служит главным определителем, критерием правовой культуры любого гражданина, в том числе и находящегося на государственной службе (чиновника, должностного лица), вплоть до самой высокой. Во-вторых, понятие «юридическая ответственность» имеет строго юридический смысл — это применение мер государственно-принуждения за совершенное правонарушение. И если моральная ответственность — это ответственность перед окружающими и перед собственной совестью, то юридическая ответственность — это ответственность перед законом, перед судом.

Разница существенная, хотя юридическая ответственность, конечно, не исключает стыда перед людьми и мук совести того человека, который совершит правонарушение. Впрочем, человек ответственный умеет предвидеть последствия своих поступков. В выборе поступка он свободен, выбор — на его совести. Ему же и отвечать за последствия, в том числе и юридические. А умение предвидеть не дается от рождения. Оно является результатом воспитания и самовоспитания, частью правовой культуры гражданина.

Ответственность — это обязательство отчитываться в каких-то действиях и принятие вины за их возможные последствия [4, с. 724].

Получается, что ответственность наступает тогда, когда человек чувствует себя причиной происходящего.

Мы считаем, что нужно выработать варианты и способы повышения ответственности, вот некоторые из них:

1. Качественное обучение является первым ключом к повышению ответственности. Только хороший специалист сумеет принимать ответственные решения.

2. Грамотное руководство. Самый легкий способ избавиться от начальника — это свалить на него все проблемы фирмы. Ведь работников для того и принимают, чтобы они занимались этими вопросами, каждый на своем месте. Для этого есть хороший способ — потребовать обращения к начальнику с проблемой только в письменном виде и с готовым вариантом ее решения. Тогда рабочая обстановка резко стабилизируется, а уровень ответственности сотрудников повысится. Пропорционально этому снизится нагрузка на руководителя.

Какие факторы могут снизить ответственность? Об этом тоже важно сказать, вот несколько вариантов:

1. «Разрешение» совершать сотруднику вредные поступки. Как бы странно ни звучал данный фактор, но это говорит лишь о том, что воюющий человек не заинтересован в успешной работе организации. Поэтому решение некоторых руководителей разрешить работникам немножко воровать является убийством для бизнеса. Требуется свобода в решении вопросов, но контроль за поступками и действиями должен быть в каждой организации.

2. Ограничение свободы выполнения задание. Когда сотруднику поручают задание, но не дают возможности его выполнить, все время контролируют и задают уточняющие вопросы.

3. Уменьшение работнику зарплаты. Руководитель видит, что некоторые сотрудники увивают от своих прямых обязанностей, трудятся без энтузиазма, и принимает решение платить им меньше. Если сотрудник и раньше плохо работал, то и предпринятые меры не будут являться для него стимулом.

Таким образом, ответственность в сфере трудовых отношений является неотъемлемой частью в выполнении трудовых обязанностей, в ее производительности и дисциплине. Ответственность тесно связана с самосознанием личности, с гражданской позицией человека, это то, что нужно в себе воспитывать, ориентируясь на личные профессиональные интересы и интересы организации.

### **Библиографический список**

1. Горшков А. В. Социология труда. М., 2010.
2. Тощенко Ж. Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения) // Мир России. 2004. Т. 13. № 4.

3. Википедия. Административная ответственность [Электронный ресурс]. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Административная ответственность](https://ru.wikipedia.org/wiki/Административная_ответственность).

4. Ушаков Д. Н. Большой толковый словарь современного русского языка: 180 000 слов и словосочетаний. М., 2008.

*А. С. Малетина (Барнаул)*

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРАВОВОГО ИНТЕРЕСА В ИССЛЕДОВАНИИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ В АЛТАЙСКОМ КРАЕ**

*Научный руководитель — С. А. Воронина*

Алтайский край в целом характеризуется удовлетворительной экологической ситуацией. Однако региональная обстановка не исключает проявления локальных экологических проблем, среди которых наиболее значимы загрязнение воздуха, воды и почвы, накопление промышленных и бытовых отходов. Основными источниками загрязнения окружающей природной среды являются предприятия по выработке тепла и электроэнергии, по производству и переработке сельскохозяйственного сырья, химии и нефтехимии, автомобильный транспорт.

Необходимость регионального подхода к решению экологических проблем обуславливается многими факторами, и главные среди них — природно-географические, экономические, национальные. Обширность российской территории, многообразие природно-климатических зон определяют существенные различия региональных природоресурсных потенциалов, влияют на природоохранную деятельность региона [1, с. 23].

Важным направлением в деятельности органов государственной власти субъекта Федерации является законотворческая деятельность, при осуществлении которой органы государственной власти субъекта Федерации, учитывая экологическую обстановку в регионе, масштабы негативного воздействия на окружающую среду, самостоятельно определяют приоритеты в формировании экологического законодательства: охрану атмосферного воздуха, борьбу с выбросами, обеспечение экологической безопасности, контроль за промышленными и бытовыми отходами [2, с. 133].

Анализируя криминальную обстановку в Алтайском крае в целом, можно констатировать, что количество зарегистрированных